

DILEMATISASI REGULASI KUOTA CPNS 2024 DI PAPUA ANTARA PEMENUHAN ATAU PENGABAIAN HAK PENDUDUK DALAM KURSI PEMERINTAHAN

Saiful¹, Nur Laely², Abdulatip Banda³

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Werisar

Email: saifulmukmin749@gmail.com, laelynunsar@gmail.com, bandaunsar@gmail.com

Received : 07-2-2025

Revised : 10-2-2025

Accepted : 12-2-2025



This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). Published by Pancasila and Citizenship Education Study Program, Faculty of Teacher Training and Education, University of Palangka Raya.

Abstrak: Masalah penjataan Kuota CPNS 2024 sebesar 80% bagi OAP dan 20% bagi non-OAP diwarnai dengan berbagai macam kontroversi mewarnasi perjalanan rekrutmen ini, dimulai dengan aksi demonstrasi dari masing-masing golongan penduduk yang sama-sama ingin menuntut adanya penambahan kuota CPNS. Tujuan dari penulisan ini yaitu mendeskripsikan dan menganalisis regulasi kuota sebesar 80% bagi OAP pada rekrutmen CPNS 2024 di wilayah Papua. Metode penelitian dilakukan dengan pendekatan studi pustaka, maka proses analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis, diawali dengan melakukan pengumpulan data dari berbagai sumber informasi (*data collection*), kemudian data yang dikumpulkan disajikan (*data display*), langkah selanjutnya adalah melakukan analisis dan pembahasan dengan memilah-milah informasi yang pokok dan sejalan dengan topik pembahasan (*data reduction*), kemudian diakhiri dengan penarikan kesimpulan (*Conclusions*). Hasil penelitian menunjukkan pemberian kuota yang sangat besar hingga mencapai 80% adalah sebagai solusi untuk memperjuangkan hak-hak masyarakat Papua yang masih cukup tertinggal dibandingkan para penduduk pendatang atau non-OAP. Mengingat fakta bahwa kemajuan di wilayah Papua juga salah satunya dipengaruhi oleh pemikiran dan kehadiran dari para pendatang dengan bekal keahlian yang dibawanya. Berbagai macam tindak *power sharing* juga aktif dilakukan melalui proses rekrutmen Kepala Daerah. Sehingga, keadilan bagi masyarakat Papua tetap menjadi prioritas dalam Pembangunan wilayah Papua.

Kata Kunci: Dilematisasi; Regulasi; Kuota CPNS; Papua

Abstract: The issue of the allotment of the 2024 CPNS Quota of 80% for OAP and 20% for non-OAP is colored by various kinds of controversies coloring this recruitment journey, starting with demonstrations from each population group who both want to demand an additional CPNS quota. The purpose of this paper is to describe and analyze the 80% quota regulation for OAP in the 2024 CPNS recruitment in the Papua region. The research method is carried out with a literature study approach, then the data analysis process is carried out using analytical techniques, starting with collecting data from various sources of information (data collection), then the data collected is presented (data display), the next step is to analyze and discuss by sorting out the main information and in line with the topic of discussion (data reduction), then ending with drawing conclusions. The results of the study show that the provision of a very large quota of up to 80% is a solution to fight for the rights of the Papuan people who are still quite behind compared to migrants or non-OAP residents. Given the fact that progress in the Papua region is also influenced by the thoughts and presence of migrants with the expertise they bring. Various kinds of power sharing actions are also actively carried out through the Regional Head recruitment process. Thus, justice for the Papuan people remains a priority in the development of the Papua region.

Keywords: Dilemma; Regulation; Quota Civil Servant Candidates (CPNS); Papua

A. Pendahuluan

Proses rekrutmen CPNS tahun anggaran 2024 sedang berlangsung hingga tulisan ini dibuat, tahapan awal rekrutmen yang didahului dengan pengunggahan berkas pun telah dilalui, dimana masing-masing Pemerintahan Daerah mulai menerapkan proses rekrutmen berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku, baik aturan secara umum yang tercantum didalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 320 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2024, maupun yang secara khusus untuk wilayah Papua yang mempertegas alur rekrutmen CPNS diwilayah Papua yang dibuat dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 350 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Wilayah Papua Tahun Anggaran 2024.

Dalam Kep. Menpan-RB Nomor 350 tahun 2024 tersebut, secara tegas diatur beberapa hal mengenai poin-poin khusus yang ditujukan sebagai dasar keberlangsungan proses rekrutmen CPNS diwilayah Papua, yang mengatur secara tegas tentang jatah/ pemberian kuota pelamar berdasarkan kategorisasi penduduk., yaitu penjatahan sebesar 80% bagi OAP, dan 20% bagi penduduk non-OAP. Angka yang cukup besar dimaksimalisasi bagi OAP adalah dengan tujuan untuk memberikan peluang sebesar-besarnya bagi Masyarakat OAP agar terlibat dalam kursi Pemerintahan sebagai representasi orang Papua. Hal ini diklaim sebagai hal yang penting dikarenakan sebuah realitas yang memperlihatkan dominasi non-OAP pada kursi Pemerintahan diwilayah Papua, sementara asumsi yang diperjuangkan adalah kursi Pemerintahan pada suatu daerah seharusnya didominasi oleh penduduk lokal daerah tersebut, seperti halnya yang disampaikan oleh Philips (1998) didalam bukunya "*The Politics of Presence*", yang mengatakan bahwasanya fokus daripada pembuatan sebuah kebijakan seharusnya mempertimbangkan faktor "bersama siapa" kebijakan tersebut dibuat. Melalui asumsi ini, kemudian dianggap mempertegas urgensi penentuan penjatahan kursi Pemerintahan yang seharusnya didominasi oleh penduduk setempat dengan klaim bahwa penduduk asli setempat merupakan kelompok penduduk yang lebih memahami kondisi dan realitas dilingkungannya.

Namun, asumsi tersebut kemudian juga mendapatkan penolakan dari kelompok penduduk dengan status non-OAP, khususnya bagi mereka yang telah menduduki wilayah Papua hingga berpuluh-tahun, melahirkan keturunannya, bertahan hidup, hingga melangsungkan pendidikan di wilayah Papua, tentu juga mengklaim diri mereka sebagai bagian dari orang Papua itu sendiri, sehingga hak atas hidup sebagai orang Papua seharusnya disamaratakan, karena prinsip telah menjadi bagian dari orang Papua merupakan sebuah klaim identitas diri dan kelompok sebagai representasi dan kebanggaan atas bagian dari Masyarakat Papua.

Fakta dilapangan menunjukkan, aksi protes yang awalnya diperkirakan akan muncul dari kelompok Masyarakat non-OAP, justru menyatakan sebaliknya. Beberapa aksi demonstransi yang tercatat dari berbagai media massa justru menunjukkan sebuah fenomena dimana aksi protes dan menuntut kebijakan Pemerintah atas rekrutmen CPNS ditengah Papua justru didominasi oleh Masyarakat OAP itu sendiri, yang kemudian menyampaikan tuntutan mereka untuk memberikan kuota penerimaan CPNS adalah 100% atau seluruhnya bagi Masyarakat OAP. Dengan demikian, bisa dilihat bahwasanya dengan penyediaan jatah 80% bagi OAP pada dasarnya masih belum dianggap adil bagi sebagian kelompok Masyarakat OAP yang menganggap bahwa CPNS seharusnya dipenuhi oleh OAP sebagai representasi orang Papua dikursi Pemerintahan dengan menyatakan realitas bahwasanya hingga saat ini kursi Pemerintahan masih didominasi oleh non-OAP diseluruh wilayah Papua.

Oleh karena itu, bentuk penolakan terhadap kuota 80% bagi OAP diklaim sebagai salah satu upaya pemenuhan Hak Asasi Manusia sebagai Masyarakat lokal yang memperjuangkan kursi pemerintahan untuk membangun wilayah Papua yang didominasi oleh Masyarakat Papua sendiri. Banyak pandangan yang menganggap konflik di Papua yang paling banyak menelan korban adalah konflik horizontal, padahal yang paling berperan adalah konflik vertikal yang dalam hal ini adalah bentuk ketidakpuasan terhadap kebijakan-kebijakan yang dianggap cenderung tidak memihak terhadap hak hidup masyarakat Papua (Anderson, 2015).

Masyarakat non-OAP yang hingga saat ini tetap dilabeli sebagai “pendatang”, terlepas dari lama-tidaknya menempati wilayah Papua masih kerap disebut dengan pendatang dan bukan bagian dari Masyarakat Papua. Prinsip ini masih sering digaungkan oleh beberapa pihak dari berbagai kalangan yang kiranya masih merasa adanya tindak marginalisasi oleh Pemerintahan Papua yang tidak terlalu memihak kepada Masyarakat Papua. Hal tersebut kemudian menimbulkan rasa kecemburuan sosial dari berbagai sisi, sehingga label pendatang terus dicap sebagai status kependudukan bagi mereka yang bukan merupakan keturunan asli Papua dan akan selamanya demikian jika pemerintahan Papua tidak memfokuskan perhatiannya terhadap Masyarakat Papua secara maksimal.

Regulasi mengenai kuota CPNS sebesar 80% bagi OAP diwarnai dengan berbagai aksi protes. Seperti terlihat dalam berbagai media massa, bahwa aksi demonstransi menuntut dinaikkannya kuota CPNS bagi OAP masih sering dilakukan, akibatnya Pemerintah dituntut untuk merubah regulasi tersebut untuk dengan memberikan 100% jatah tersebut hanya bagi Masyarakat Papua. Hal ini berkaitan erat dengan salah satu harapan untuk pemenuhan hak-hak hidup Masyarakat Papua diatas tanahnya sendiri, ditinjau dari aspek kebutuhan hidup, yang meliputi kebutuhan akan rasa aman (*safety*), kebutuhan untuk dicintai (*belonging*), kebutuhan akan dihargai (*esteem*), dan kebutuhan untuk bebas mengaktualisasikan diri (*self-actualization*) (Maslow, dalam Muazaroh, dan Subaidi. 2019).

1. Teori Kebutuhan Hidup Maslow.

Teori ini berkaitan dengan prinsip bahwasanya setiap manusia memiliki kebutuhan dasar sebelum memenuhi aspek-aspek kebutuhan lainnya dalam kehidupan. Teori ini mempertegas bahwasanya manusia sejatinya ingin merasa bebas didalam mendapatkan hak-hak hidupnya tanpa dicampuri dan atau dibatasi oleh siapapun. Penegasan tentang teori ini terdapat pada prinsip pemenuhan kebutuhan manusia hanya akan terpenuhi jika kebutuhan sebelumnya telah terpuaskan (Kustanti, 2016). Hadirnya aturan-aturan yang mengikat pada dasarnya membatasi kebebasan manusia untuk mengakses hak-hak hidup tertentu, namun untuk kebutuhan dasar yang meliputi 5 hal pokok yaitu rasa aman, rasa dicintai, rasa dihargai, kebutuhan psikologis, dan kebebasan mengaktualisasikan diri merupakan hal pokok yang wajib dipenuhi, atau dampaknya akan menimbulkan berbagai macam bentuk pemberontakan karena hak dasar hidup tersebut yang dihalangi oleh pihak tertentu (Maslow, 1994).

Menurut Maslow (1954), kebutuhan manusia tersusun dalam hierarki, dengan kebutuhan fisiologis (bertahan hidup) di bagian paling bawah, dan kebutuhan 'aktualisasi diri' yang lebih kreatif dan berorientasi intelektual di bagian paling atas, hal ini memperkuat keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhannya dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup manusia dalam berbagai tatanan sosial di lingkungan manusia (Aruma, 2016). Maslow menyatakan bahwa kebutuhan bertahan hidup harus dipenuhi sebelum individu dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Semakin tinggi hierarki, semakin sulit untuk memenuhi kebutuhan yang terkait dengan tahap tersebut, karena hambatan interpersonal dan lingkungan yang pasti membuat kita frustrasi. Kebutuhan yang lebih tinggi menjadi semakin bersifat psikologis dan jangka panjang ketimbang fisiologis dan jangka pendek, seperti pada kebutuhan terkait kelangsungan hidup yang lebih rendah (Maslow, 1943).

Maslow juga menciptakan istilah "metamotivasi" untuk menggambarkan motivasi orang-orang yang melampaui cakupan kebutuhan dasar dan berusaha untuk terus menjadi lebih baik. Otak manusia adalah sistem yang kompleks dan memiliki proses paralel yang berjalan pada saat yang sama, sehingga banyak motivasi yang berbeda dari berbagai tingkat hierarki Maslow dapat terjadi pada saat yang sama. Maslow berbicara dengan jelas tentang tingkat-tingkat ini dan kepuasannya dalam istilah-istilah seperti "relatif", "umum", dan "utama". Alih-alih menyatakan bahwa individu berfokus pada kebutuhan tertentu pada waktu tertentu, Maslow menyatakan bahwa kebutuhan tertentu "mendominasi" organisme manusia. Dengan demikian Maslow mengakui kemungkinan bahwa berbagai tingkat motivasi dapat terjadi kapan saja dalam pikiran manusia (Omodan, 2022). Ia juga menyebutkan bahwa teori ini berfokus pada mengidentifikasi jenis-jenis motivasi dasar dan urutan dimana kebutuhan mereka cenderung terpenuhi. Intinya, pemenuhan kebutuhan penduduk atau masyarakat harus menjadi prioritas utama, disamping memastikan kepuasan masyarakat terpenuhi guna meningkatkan dan mendorong pertumbuhan dan pembangunan sosial ekonomi (Abejide & Omodan: 2022, Dutil: 2021). Kebutuhan yang paling mendasar, menurut Maslow, adalah kebutuhan akan makanan, tempat tinggal, dan rasa memiliki. Harga diri harus dipenuhi sebelum orang dapat termotivasi oleh kebutuhan tingkat tinggi, seperti kebutuhan aktualisasi diri (Valliani, 2021).

2. *Power Sharing*.

Pembagian kekuasaan merupakan salah satu langkah sistem kelembagaan yang populer bagi masyarakat yang terpecah, dengan prospek untuk membangun stabilitas politik dan demokrasi. Terdapat dua tujuan utama pembagian kekuasaan: mempromosikan pembangunan perdamaian berkelanjutan dan berfungsi untuk menyusun fondasi bagi pertumbuhan dan pengembangan

demokrasi dalam masyarakat yang terpecah (Carvalho, 2016). Berdasarkan hipotesis ini, sejumlah besar literatur menunjukkan bahwa pembagian kekuasaan memang membantu mencegah konflik kekerasan dalam masyarakat yang terpecah (Hasrullah, 2019). Akan tetapi, sebagian besar penelitian empiris berfokus pada dampaknya terhadap (ketiadaan) konflik, daripada pembentukan perdamaian positif, yang juga memerlukan masyarakat yang demokratis. Kesenjangan ini mencolok karena banyak penelitian mengungkapkan bahwa ada pertukaran penting antara stabilitas politik dan demokrasi, dan *Power Sharing* sebuah konsep kunci dalam ilmu politik (Trzcinski, 2018, W. Cross, 2018), dan juga dapat dikaitkan terutama dengan gagasan pemisahan kekuasaan, sebuah konsep kunci dalam ilmu politik (Trzcieski: 2016, Kennedy & Pierson: 2016).

Meningkatnya keterbukaan sistem politik ini merupakan kemajuan penting bagi demokrasi. Di sisi lain, pembagian kekuasaan sering kali didasarkan pada lembaga-lembaga yang kaku berdasarkan etnis, yang tidak hanya membatasi persaingan bebas, tetapi juga membatasi kekuasaan politik pada sekelompok kecil elit yang seringkali tidak demokratis dan berisiko mengabadikan polarisasi etnis. Pembatasan ini jelas membatasi cita-cita demokrasi tentang persaingan bebas dan keterbukaan. Meskipun *Power Sharing* selalu dikaitkan hanya dalam dimensi politik, pembagian kekuasaan juga dapat dilakukan dalam lingkup ekonomi, militer, dan sebagainya (S. Vandeginste, 2017).

Dalam sistem pembagian kekuasaan 'korporat', yang didasarkan pada lembaga-lembaga yang kaku dan berdasarkan etnis, wajah pembagian kekuasaan yang tidak liberal akan sering kali dominan dan menutupi keuntungan-keuntungan demokrasi dari peningkatan inklusivitas. Sebaliknya, dalam sistem pembagian kekuasaan 'liberal', yang mengandalkan lembaga yang lebih fleksibel dan berbasis elektoral serta insentif tidak langsung, pertukarannya tidak akan terlalu berat dan keuntungan yang diperoleh dari inklusivitas yang lebih tinggi akan menang.

Dalam konteks perdamaian, "pembagian kekuasaan" digunakan sebagai alat untuk menyelesaikan konflik atau mencegahnya di masa mendatang, dan didefinisikan sebagai "perjanjian elit" antara perwakilan partai politik atau militer tentang pembagian tanggung jawab di berbagai bidang kehidupan politik dan ekonomi (Brusis: 2015, Trzcieski: 2017).

3. Konsep Kuota CPNS berdasarkan Keputusan Kemenpan-RB Nomor 350 tahun 2024

Didalam aturan ini, disebutkan secara jelas mengenai teknis rekrutmen CPNS hingga persentasi jumlah kuota CPNS bagi kalangan OAP dan non-OAP. Tidak hanya itu, aturan lainnya yang merupakan surat edaran untuk SSCASN yang dimotori oleh Kemenpan-RB, juga dipertegas mengenai pengelompokan OAP berdasarkan tingkatan-tingkatan tertentu. 1) Kuota CPNS dalam poin kedua, dinyatakan bahwasanya:

Penetapan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada Diktum PERTAMA dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut a) paling banyak 80% (delapan puluh persen) bagi OAP; dan b) paling sedikit 20% (dua puluh persen) bagi non-OAP. Kriteria Penduduk dalam SSCASN a) Kategori I, adalah mereka yang memiliki keturunan asli Papua (Ayah dan Ibu Papua) b) Kategori II, adalah mereka yang memiliki keturunan asli Papua oleh salah satu orangtua (Ayah atau Ibu) c) Kategori III, adalah mereka yang secara adat telah diangkat sebagai OAP oleh Tokoh Kesukuan Papua d) Kategori IV, adalah mereka yang tidak memiliki keturunan asli Papua. Berdasarkan kriteria pengelompokan diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya pengaturan tentang kategori penduduk untuk rekrutmen CPNS diwilayah Papua bagi Masyarakat OAP adalah sebesar 80% dengan kategori I, II maupun III. Sementara untuk kategori IV adalah dikhususkan untuk mereka yang tidak memiliki darah keturunan suku asli Papua.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yakni jenis penelitian dengan melakukan sebuah aktivitas ilmiah didalam mengumpulkan data secara sistematis, yang dilakukan secara bertahap dari pengumpulan data, proses analisis, hingga penarikan kesimpulan penelitian (Miles & Huberman, 2014). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah berbasis studi pustaka, dimana peneliti akan menggunakan berbagai macam sumber informasi yang didapatkan dari peraturan perundang-undangan, sumber pustaka, hingga informasi yang dikumpulkan dari berbagai media massa dan media sosial.

Studi pustaka dimaksudkan untuk mengumpulkan berbagai macam sumber informasi, yang kemudian dianalisis secara runut maupun membandingkan antar sumber informasi, hingga didapatkan sebuah kesimpulan yang bersifat teoritis (Danial & Wasriah, 2009). Adapun sumber informasi yang akan dikumpulkan didalam penelitian ini adalah berasal dari dokumentasi baik buku, artikel, jurnal, maupun perundang-undangan,

Metode Pengumpulan Data, Peneliti dalam kebanyakan penelitian kualitatif mengumpulkan beragam jenis data dan memanfaatkan waktu seefektif mungkin untuk mengumpulkan informasi berdasarkan objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara aksesibilitas informasi berbasis *online*, meliputi jurnal, artikel, dan aturan perundangan, juga dengan mengunjungi beberapa situs media massa yang telah berbasis digital.

Analisis Data, Sesuai dengan pendekatan penelitian yakni studi pustaka, maka proses analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis yang dikemukakan oleh Miles & Huberman (2014), yang diawali dengan melakukan pengumpulan data dari berbagai sumber informasi (*data collection*), kemudian data yang dikumpulkan disajikan (*data display*), langkah selanjutnya adalah melakukan analisis dan pembahasan dengan memilah-milah informasi yang pokok dan sejalan dengan topik pembahasan (*data reduction*), kemudian diakhiri dengan penarikan Kesimpulan (*Conclusions*). Adapun penarikan Kesimpulan dilakukan dengan cara dihubungkan dengan kajian teoritis berdasarkan *grand theory* yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga proses analisis yang dilakukan didukung oleh asumsi teoritis melalui proses analisis yang tajam dan kritis.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pro-Kontra Regulasi Kuota CPNS

Didalam Moslow (1943), dikatakan bahwasanya setiap manusia secara alamiah memiliki 5 (lima) kebutuhan dasar yang wajib terpenuhi tanpa intervensi dan atau pembatasan dari pihak lain. Dimana jika kelima hal tersebut tidak terpenuhi, maka konflik antar individu hingga kelompok akan menjadi hal yang lumrah terjadi, karena pemenuhan hak berkaitan erat dengan memperjuangkan kebutuhan hidup dasar setiap orang.

Moslow (1943) mengatakan bahwa kelima hal dasar kebutuhan hidup manusia tersebut yaitu kebutuhan akan rasa aman (*safety*), kebutuhan untuk dicintai (*belonging*), kebutuhan akan dihargai (*esteem*), dan kebutuhan untuk bebas mengaktualisasikan diri (*selfactualization*) (Maslow, dalam Griffin, 2009), dan Maslow mengusulkan hierarki kebutuhan dan mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut harus dipuaskan secara berurutan (Fassler, *et al*, 2023). Hirarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dapat digunakan sebagai metode penilaian kebutuhan dalam pengembangan masyarakat di berbagai komunitas di masyarakat kontemporer (Aruma & Hanachor, 2017)

Mengacu pada persoalan diatas, pemberian kuota sebesar 80% bagi OAP untuk terlibat didalam proses rekrutmen CPNS diwilayah Papua diyakini sebagai salah satu unsur yang termasuk kedalam hak dasar hidup OAP ditanah Papua. Jika mengacu pada realitas yang ada saat ini, bisa dikatakan bahwasanya mayoritas ASN dilingkungan Pemerintahan diseluruh wilayah Papua adalah didominasi oleh para pendatang. Hal ini sesuai dengan fakta yang ditemui pada hampir seluruh lembaga pemerintahan yang tersebar diwilayah Papua. Meskipun secara statistik tidak pernah ada penelitian yang mengumpulkan dan atau melakukan pendataan tersebut, namun menurut berbagai macam sumber dikatakan bahwa ASN lah yang terlihat jelas mendominasi kursi Pemerintahan saat ini diseluruh wilayah Papua.

Fenomena ini didukung dengan realitas bahwasanya OAP memang cukup tertinggal dibanding Masyarakat lain yang juga menduduki wilayah Papua atau disebut sebagai “pendatang”. Dari taraf ekonomi, hingga pendidikan, diakui bahwa kualitas SDM dari para pendatang masih lebih unggul dibanding OAP yang ada diwilayah Papua secara umum. Secara taraf pendidikan misalnya, para pendatang turut aktif terlibat dalam pendidikan dasar hingga perguruan tinggi yang kemudian cukup banyak melahirkan sarjana dengan berbagai gelar pendidikan. Hal inilah yang kemudian turut membuka kesempatan yang jauh lebih luas bagi para pendatang untuk terlibat dalam seluruh aspek rekrutmen kerja, baik dari sektor swasta maupun sektor pemerintahan.

Dengan realitas tersebut, kemudian muncul stigma bahwasanya pendatang cukup mengambil dominasi peran dalam berbagai aspek kehidupan khususnya untuk meningkatkan kualitas taraf hidup dari sektor ekonomi, karena dengan bekal pendidikan yang didapatkan, lebih memudahkan Masyarakat pendatang untuk bersaing mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan Masyarakat OAP yang masih terbelang cukup tertinggal.

Oleh karena itu, melalui pembukaan lowongan CPNS yang dibuka oleh Pemerintah, dengan formasi pendidikan minimal SMA/ sederajat, dianggap oleh Masyarakat Papua sebagai salah satu peluang besar bagi Masyarakat OAP untuk kemudian memiliki kesempatan meningkatkan taraf hidupnya. Pemberian kuota sebesar 80% dianggap sebagai harapan besar bagi Masyarakat OAP untuk bisa bersaing dalam memperebutkan pekerjaan sebagai ASN tanpa harus bersaing dengan para pendatang yang jumlahnya cukup banyak dan dengan taraf pendidikan yang sedikit lebih unggul. Bahkan, menurut sebagian besar OAP menganggap bahwa kuota 80% masih kurang untuk merekrut calon ASN dari kalangan OAP, mengingat gap ketertinggalan yang sudah terlampaui cukup jauh dikalangan pemerintahan yang didominasi oleh SDM dari kalangan non-OAP. Hal tersebut yang kemudian mendasari pemikiran Masyarakat Papua untuk kembali melakukan berbagai unjuk rasa untuk menyatakan penolakan terhadap regulasi yang diedarkan oleh Kemenpan-RB Nomor 350 tahun 2024 tersebut, dengan meminta kuota CPNS yang tersedia agar ditujukan secara menyeluruh atau sebesar 100% bagi Masyarakat Papua (Teropong News, 2024., Papua Inside, 2024).

Namun pada akhirnya, penyediaan kuota CPNS tahun 2024 tetap berjalan sesuai surat Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Reformasi Nomor 350 tahun 2024, yakni porsi sebesar 80% untuk OAP dan 20% ditujukan untuk non-OAP. Aturan tersebut dinilai sudah sangat adil dengan turut memberikan kesempatan kepada para Masyarakat pendatang dengan status domisili sebagai penduduk Papua untuk juga dapat terlibat didalam proses rekrutmen CPNS diwilayah Papua.

Adapun pertimbangan dari pihak Pemerintah mengenai tetap memberikan kuota kepada para pendatang, adalah disebabkan oleh sebuah realitas bahwasanya penduduk dengan status non-OAP juga sudah cukup banyak menempati wilayah Papua, di Kota Sorong misalkan,

disebutkan bahwasanya pendatang telah hampir mencapai 70% dari 100% kuota penduduk yang ada di wilayah Kota Sorong (Abduh, Ichsan, 2024). Dengan demikian, jika kuota untuk penduduk non-OAP tidak diberikan porsi didalam rekrutmen CPNS, justru akan menimbulkan masalah baru dalam pencarian kerja bagi Masyarakat non-OAP di wilayah Papua. Alasan lain yang mempertegas adalah status kependudukan yang dibuktikan dengan identitas domisili secara sah telah menjadi penduduk wilayah Papua, menandakan warga tersebut juga merupakan bagian dari Masyarakat Papua, terlepas dari status sosial dan atau faktor biologis yang melatarbelakanginya.

Asumsi tentang pemberian label terhadap penduduk non-OAP sebagai pendatang masih sangat diwarnai dengan pro-kontra, dimana disatu sisi karena faktor biologis yang tidak memiliki darah turunan Papua kemudian dianggap bukan menjadi bagian dari Masyarakat Papua, sementara disisi lain, juga muncul asumsi yang menegaskan bahwasanya setiap orang yang secara sah memiliki identitas penduduk dan diakui oleh negara sebagai penduduk pada suatu wilayah, maka dirinya berhak menyandang status sebagai “penduduk” untuk wilayah tersebut. Persoalan ini tentu sulit untuk berakhir dalam perdebatan oleh pihak-pihak tertentu. Namun yang jelas, para penduduk non-OAP yang ingin terlibat dalam rekrutmen CPNS 2024 adalah mereka yang secara hukum dinyatakan Sah sebagai penduduk Papua dibuktikan dengan identitas penduduk yang juga sah dimata hukum. Hal ini juga telah dipertegas didalam aturan penerimaan CPNS oleh Kemenpan-RB didalam SK Nomor 320 tahun 2024, dengan pernyataan yang konkrit dijelaskan didalamnya, dimana dalam aturan tersebut tidak ada pembedaan secara tegas untuk status kependudukan berdasarkan darah turunan suku tertentu, penjelasan lanjutan yang konkrit kemudian dipertegas dalam Keputusan Kemenpan-RB Nomor 350 tahun 2024 untuk kuota pembagian bagi OAP dan non-OAP. Sehingga secara hukum, para penduduk non-OAP memiliki hak penuh untuk tetap terlibat didalam rekrutmen CPNS 2024 yakni sebesar 20% dari kuota yang tersedia.

Bahkan, hingga saat ini, belum ada satu media pun yang merekam aksi demonstransi dari pihak non-OAP yang melakukan unjuk rasa menolak tuntutan 100% dari OAP untuk kuota CPNS tahun 2024 di wilayah Papua. Artinya, para penduduk pendatang sejatinya tidak mempersoalkan secara masif untuk mempertahankan kuota 20% yang telah dijatahkan oleh Pemerintah. Hal ini justru mempertegas asumsi bahwasanya para penduduk dengan status non-OAP mau memaklumi dan menyadari akan tuntutan daripada OAP mengenai kuota CPNS tersebut. Realitas dilapangan yang dirasakan bahwa sudah cukup banyak non-OAP menduduki kursi pemerintahan, menyebabkan ketika ada penolakan jatah untuk para pendatang atau penduduk non-OAP untuk terlibat didalam Pemerintahan, para penduduk non-OAP justru bersikap legowo dan merelakan apapun hasil yang nantinya diputuskan oleh Pemerintah.

2. Kuota 80% sebagai solusi dalam *Power Sharing*

Masyarakat Papua sebagai penduduk asli di wilayah Papua tentunya akan melakukan apapun untuk mendapatkan hak-hak dasar hidupnya sebagai Masyarakat lokal yang merasa bahwa dirinya memiliki hak penuh untuk dilindungi oleh pemerintahan setempat. Melalui fenomena banyaknya penduduk non-OAP yang mendominasi pekerjaan dan atau jabatan tertentu di wilayah Papua, dianggap sebagai salah satu bentuk marginalisasi terhadap Masyarakat Papua setempat, tidak hanya dipemerintahan, melainkan juga diranah kursi legislatif yang saat ini masih didominasi oleh Masyarakat non-OAP.

Atas dasar fenomena inilah, kemudian Masyarakat OAP mulai mengklaim adanya tindak marginalisasi bagi Masyarakat Papua untuk mendapatkan hak-haknya yang telah banyak diambil

oleh penduduk pendatang. Sehingga, penolakan atas regulasi-regulasi tertentu mulai disadari sebagai bentuk perjuangan bagi Masyarakat Papua untuk mendapatkan hak-hak dasar kehidupannya sebagai Masyarakat Papua, yang salah satunya adalah dimulai dari ranah Pemerintahan.

Power-sharing seperti yang dikatakan oleh Graziadei (2016), bahwasanya merupakan salah satu upaya pembagian kekuasaan didalam sebuah kelembagaan sebagai bentuk toleransi dan negosiasi dengan tujuan untuk mencapai sebuah keadilan dalam kehidupan bermasyarakat. Pada dasarnya, konsep *power sharing* sudah dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia maupun Pemerintahan diwilayah Papua itu sendiri. Harus dilihat lebih jauh, dimulai dari UU Nomor 2 tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua, dimana dalam pasal 20 dinyatakan bahwasanya MRP memiliki tugas untuk memberikan pertimbangan dan persetujuan terhadap bakal calon Gubernur dan Wakil Gubernur yang diusulkan oleh penyelenggara pemilihan kepala daerah, yang dimana sejauh ini diketahui bahwasanya pengulusan Kepala Daerah selalu diharuskan berasal dari masyarakat Asli Papua yang dibuktikan dengan status biologis dan atau garis keturunan darah dari salah satu Suku diwilayah Papua. Hal tersebut tidak dijelaskan secara konkrit, namun realita yang terlihat bahwa sejauh ini, proses pemilihan Kepala Daerah adalah harus dari OAP. Artinya, aturan ini sudah merupakan salah satu bentuk dari diterapkannya konsep *Power Sharing* dalam lingkungan Pemerintahan diwilayah Papua. Pengkhususan calon Kepala Daerah dari kalangan OAP merupakan salah satu bukti adanya dukungan terhadap OAP untuk mengepalasi suatu wilayah di Papua sebagai representasi dari masyarakatnya sendiri.

Bahkan, tidak hanya dikalangan Kepala Daerah atau dalam hal ini Gubernur. Ditingkat Bupati dan atau Walikota sekalipun, aturan tentang proses penetapan calon kepala daerah juga masih erat kaitannya dengan mempertimbangkan faktor keturunan atau darah kesukuan Papua. Hal ini mempertegas bahwasanya konsep *power sharing* dalam lingkup Pemerintahan tertinggi pada wilayah Papua sudah sangat maksimal. Dengan asumsi bahwa jika kepala daerah adalah dari kalangan OAP, maka tentunya hak-hak hidup yang menjadi kebutuhan dasar masyarakat Papua akan terpenuhi karena dipimpin oleh Kepala Daerah yang juga merupakan representasi dari masyarakat Papua itu sendiri.

Dengan demikian, *power sharing* sebagai salah satu upaya untuk menciptakan keadilan diwilayah Papua, dan untuk menjaga keharmonisan bagi penduduk dengan status OAP maupun non-OAP. Permasalahan dalam rekrutmen CPNS tahun 2024 pada dasarnya bukan merupakan hal yang besar, Pemerintah telah berkomitmen untuk menciptakan keadilan bagi masyarakat Papua dibuktikan dengan besarnya kuota yang ditujukan secara khusus untuk masyarakat Papua, bahkan untuk kalangan non-OAP harus bersaing ketat disebabkan dengan kuota yang sangat sedikit yang disediakan oleh Pemerintah. Namun, hal tersebut tetap dianggap lumrah jika dipandang dari sudut pandang penduduk non-OAP, dimana cukup banyak tokoh masyarakat dari kalangan pendatang bersaksi bahwa penyediaan kuota yang cukup kecil bagi para pendatang adalah suatu hal yang harus dimaklumi, karena realitas dilapangan yang terlihat masih kurangnya OAP didalam kursi pemerintahan sejauh ini.

D. Kesimpulan

Pembagian kuota untuk OAP dan non-OAP dalam rekrutmen CPNS tahun anggaran 2024 berdasarkan Keputusan Kemenpan-RB Nomor 350 tahun 2024, dinilai memancing pro kontra. Adapun kontra disebabkan oleh asumsi dan pemikiran bahwasanya Masyarakat Papua saat ini masih cukup tertinggal dari beberapa aspek, dimulai dari perekonomian hingga Tingkat

pendidikan yang berdampak pada sulitnya mencari pekerjaan. Sehingga, pemberian kuota yang sangat besar hingga mencapai 80%, adalah sebagai solusi untuk memperjuangkan hak-hak Masyarakat Papua yang masih cukup tertinggal dibandingkan para penduduk pendatang atau non-OAP. Adapun dari sisi kontra, adalah dengan melihat fenomena menjamurnya penduduk non-OAP diwilayah Papua namun sudah berstatus penduduk domisili Papua secara sah oleh hukum. Sehingga, mereka tetap memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagai ASN diwilayah Papua. Terlebih, memandang pendatang tidak seharusnya selalu dikaitkan dengan darah keturunannya, tetapi bisa dilihat dari sumbangsi yang diberikan, dimana pendatang datang dengan bekal pengetahuan dan berbagai keahlian unggul lainnya yang juga turut membantu mengembangkan wilayah Papua dari berbagai sektor, dimulai dari sektor pertanian, Perkebunan, kelautan, dan lain sebagainya. Proses akulturasi ini dianggap sudah cukup berkembang pesat diwilayah Papua, mengingat fakta bahwa kemajuan diwilayah Papua juga salah satunya dipengaruhi oleh pemikiran dan kehadiran dari para pendatang dengan bekal keahlian yang dibawanya.

Pemerintahan Indonesia telah memberikan kebebasan yang bersifat masif kepada Pemerintahan Papua melalui UU Otonomi Khusus, yang dimana diharapkan dapat berfokus pada perjuangan hak-hak hidup Masyarakat Papua ditanahnya sendiri. Berbagai macam tindak *power sharing* juga aktif dilakukan melalui proses rekrutmen Kepala Daerah. Kehadiran MRP yang dibentuk untuk menyuarakan aspirasi Masyarakat Papua juga diharapkan memberikan kebebasan untuk aktif memperjuangkan hak asasi manusia Masyarakat Papua tanpa harus mencoreng aturan-aturan lainnya yang telah diatur dan atau ditetapkan. Sehingga, keadilan bagi Masyarakat Papua tetap menjadi prioritas dalam Pembangunan wilayah Papua.

Daftar Pustaka

- A. H. Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Originally Published in. *Psychological Review*, 50, 370-396
- A. H. Maslow, (1954) *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row
- A. H. Maslow. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP
- Anderson, B. (2015). *Papua's insecurity: state failure in the Indonesian periphery*. Honolulu, HI: East-West Center.
- Anne, Phillips. (1998). *The Politics of Presence*. New York: Oxford University Press Inc
- Aruma, E.O. (2016). *Human Resource Development from the Perspective of Adult Education*. IJCEDS, Vol. 3 Issue No 1
- Aruma, E.O & Hanachor, Melvins Enwuvesi (2017). *Abraham Maslow's Hierarchy Of Needs And Assessment Of Needs In Community Development*. *International Journal of Development and Economic Sustainability*, Vol.5, No.7, pp.15-27
- Brusis, (2015). *The European Union and Interethnic Power-Sharing Arrangements in Accession Countries*. *Journal on Ethnopolitics and Minority Issues in Europe*, 2015, Vol. 14, No. 4
- Carvalho, Alexandre de Sousa (2016). "Power-sharing: concepts, debates and gaps". *JANUS.NET. e-journal of International Relations*, vol. 7, no. 1
- Dutil, P, (2021). *What Do People Want From Politics? Rediscovering And Repurposing The Maslow Hierarchy To Teach Political Needs*. *Journal of Political Science Education*, 18(1): 138-149
- Fassler- Karen Watkins, Mendez, Alfonzo, & Rojas, Mariano, (2023). *The Hierarchy Of Needs Empirical Examination Of Maslow's Theory And Lessons For Development*. *World Development Journal*, Volume 165, May 2023, 106185

- Graziadei, S. (2016). *Power Sharing Courts*. Contemporary Southeastern Europe, Vol. 3, Issue 1
- Griffin. (2009). *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Edisi Revisi, Jakarta: Erlangga
- Hasrullah. (2019). *Dendam Konflik Poso (Cover Baru 2019)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kennedy, R, & Pierson, C, (2016). *Challenging Identity Hierarchies: Consociational Power-Sharing and Gendered Political Representation*. British Journal of Politics and International Relations, 2016, Vol. 18, Issue 3
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 320 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2024
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 350 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Diwilayah Papua Tahun Anggaran 2024
- Kustanti, Cecilya. (2016). Teori Kebutuhan Dasar Abraham Maslow, melalui <http://eprints.stikesnotokusumo.ac.id/525/16/Kebutuhan%20Dasar%20Abraham%20Maslow.pdf>, tanggal 17 Januari 2025
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. 2014, *Qualitative Data Analysis, A. Methods Sourcebook*, Edition 3. USA : Sage Publications.
- Muazaroh, Siti dan Subaidi. 2019. *Kebutuhan Manusia Dalam Pemikiran Abraham Maslow (Tinjauan Maqasid Syariah)*. Al-Mazahib, Volume 7, Nomor 1
- Omodan, Bunmi Isaiah (2022). *Analysis Of 'Hierarchy Of Needs' As A Strategy To Enhance Academics Retention In South African Universities*. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 11(3)
- Omodan, Bunmi Isaiah & Abejide, Samuel O, (2022) . *Reconstructing Abraham Maslow's Hierarchy Of Needs Towards Inclusive Infrastructure Development Needs Assessment*. Journal of Infrastructure, Policy and Development. Volume 6 Issue 2
- Pencaker OAP Demo Minta Kuota CPNS 100%, Pj Gubernur : Kita Kerja Sesuai Regulasi 80%-20%, diakses melalui https://teropongnews.com/2024/04/pencaker-oap-demo-minta-kuota-cpns-100-pj-gubernur-kita-kerja-sesuai-regulasi-80-20/#google_vignette, tanggal 06 Desember 2024.
- Ratusan Pencaker di Puncak, Tuntut Quota CPNS 2024 Semuanya untuk OAP, diakses melalui <https://papuainside.id/ratusan-pencaker-di-puncak-tuntut-quota-cpns-2024-semuanya-untuk-oap/> , tanggal 05 Desember 2024
- S. Vandeginste. (2017). *Power-Sharing in Burundi: An Enduring Miracle in: Power-Sharing: Empirical and Normative Challenges*. A. McCulloch, J. McGarry (eds.), Routledge, London 2017, p. 169
- Trzcieski, Krzysztof, (2016). *The Consociational Addition to Indonesia's Centripetalism as a Tactic of the Central Authorities: The Case of Papua*. Hemispheres: Studies on Cultures and Societies, Vol. 31, No. 4
- Trzcieski, Krzysztof, (2017). *Hybrid Power-Sharing in Indonesia*. Polish Political Science Yearbook, 2017, Vol. 46, Issue 1
- Trzcinski, Krzysztof. (2018). *What is Power Sharing? Consociationalism, Centripetalism, and Hybrid Power Sharing*. Studia Polityczne, 9-30
- UU Nomor 2 tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua.
- Valliani, K (2021). *Improving Palliative Care With Maslow's Hierarchy Of Needs*. British Journal of Cardiac Nursing, 16(10)

W. Cross, (2018). *Understanding Power-Sharing within Political Parties: Stratarchy as Mutual Interdependence between the Party in the Centre and the Party on the Ground*. *Government and Opposition*, 2018, Vol. 53, Issue 2, pp. 205-230.