

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Dalam penjabaran yang terkait permasalahan yang diangkat dalam penelitian, terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan latar belakang untuk menjadi acuan serta landasan dalam melakukan analisa lebih lanjut sehingga dapat memperoleh hasil penelitian hingga penarikan kesimpulan. Pada bab kajian pustaka akan menampilkan pembahasan dari penelitian terdahulu beserta dengan penggunaan metode dan teori yang sama seperti jurnal penelitian serta buku mengenai Strategi Pemerintah khususnya dalam Pengembangan SDM Orang Asli Papua.

2.1. *Literatur Review*

Literatur Review adalah studi penelitian terdahulu dengan uraian mengenai teori, konsep, dan juga hasil pembahasan penelitian sebelumnya yang menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya. Manfaatnya adalah untuk memperkaya teori yang akan digunakan serta memberikan sudut pandang lain di wilayah yang berbeda. Penelitian terdahulu dari beberapa jurnal yang menjadi landasan dalam penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut:

Pertama, penelitian oleh Ester Bagubau, Finisica Dwijayati Patrikha, Judul “Analisis Keputusan Mahasiswa Papua Memilih Berkuliah di Universitas Negeri Surabaya”. Teori yang digunakan yakni Karakteristik Jasa Pendidikan (Tjiptono 2014:28), dan menggunakan metodologi pengambilan sampel untuk melakukan penelitian kualitatif. Pilihan mahasiswa Papua untuk

kuliah di Universitas Negeri Surabaya dipengaruhi oleh dua perspektif, menurut penelitian yang dimuat dalam publikasi ini. Pengaruh internal dan eksternal turut berkontribusi terhadap perspektif ini. Faktor internal didapatkan saat mendapatkan masukan dari lingkungan terdekat, sedangkan faktor eksternal dikarenakan mendapatkan program beasiswa afimarsi dari pemerintah.

Kedua, penelitian oleh Yuspani, Zahratul Idami, Mukhrijal, Judul “Kebijakan Otonomi Khusus di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Perbandingan Beasiswa Provinsi Aceh dan Provinsi Papua)”. Teori yang digunakan adalah Kebijakan Publik Menurut Thomas R. Dye yang mengatakan bahwa kebijakan sebagai “Is whatever government chooses to do not to do” yang berarti bahwa Setiap dan seluruh tindakan atau ketiadaan tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dianggap sebagai kebijakan. Tinjauan pustaka, jurnal, tesis, dan dokumen digital akan dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian deskriptif, kualitatif, dan komparatif ini. Berdasarkan temuan yang dipublikasikan dalam artikel ini, pemerintah Aceh dan Papua telah menerapkan banyak inisiatif untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Pemerintah Aceh menerima 5.431 siswa selama empat tahun terakhir (2017-2022) dan mengeluarkan dana sebesar Rp. 226.765.272.306 tentang pendidikannya. Pemerintah Provinsi Papua mengalokasikan dana sebesar Rp. 268.984.000.000 demi menandakanai pengembangan sdm, dan 8.125 siswa telah diterima dalam program ini. Dalam kedua kasus tersebut, keterlambatan

penyampaian informasi publik disebabkan oleh buruknya komunikasi dan kerja sama antara pemerintah dan BPSDM.

Ketiga, penelitian oleh Fransiskus X. Korain, Markus Kaunang, Maxi Egetan, Judul “Implementasi Kebijakan Dana Otonomi Khusus Bidang Pendidikan di Kota Sorong Provinsi Papua Barat”. Teori yang digunakan adalah Teori Elit yang menegaskan bahwa kekuasaan itu tidak hanya dimonopoli oleh kaum yang berpengaruh pada mesin administratif, namun bisa juga dipegang oleh orang-orang terhormat yang ceroboh, artinya badan pemerintah tidak serius kepada publik (Huntler, 1953; Mills, 1959). Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menggambarkan keadaan daerah dalam penyelenggaraannya berdasar UU yang berlaku. Berdasarkan temuan yang dipublikasikan dalam publikasi ini, jelas bahwa orang-orang yang bertanggung jawab melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang telah disepakati belum berhasil melakukannya, setidaknya dalam hal sumber daya keuangan yang mereka miliki. Fenomena tersebut mengakibatkan sejumlah besar putra putri Papua belum mampu menyelesaikan sekolah menengah atas, sehingga akhirnya tidak melanjutkan kuliah dan akhirnya menjadi pengangguran.

Keempat, penelitian oleh Muhammad Rizal Otto, Judul “Implementasi Gap dalam Kebijakan Pemberian Beasiswa Siswa Unggul Papua di Luar Negeri”. Teori yang digunakan adalah teori *Impletation gap* yaitu potensi munculnya kesenjangan antara tujuan dan harapan selama proses pembuatan kebijakan (Andrew Dunsire, 1978). Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan

untuk penelitian ini. Kebijakan pemberian beasiswa SUP ditandai dengan kegagalan implementasi karena kebijakan yang buruk, eksekusi yang buruk, dan nasib buruk, menurut penelitian dalam jurnal ini yang memanfaatkan teori kesenjangan implementasi. Permasalahannya ada pada tata kelola kebijakan, khususnya terkait anggaran, database, dan pola rekrutmen penerima beasiswa. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis menyeluruh terhadap tata kelola keilmuan dari awal hingga akhir.

Kelima, penelitian oleh Noorizal, Nazaki, Yudhanto Satyagraha Adiputra, Judul “Peran Pemerintah Kabupaten Bintan Dalam Pendidikan Tinggi (Studi Bantuan Pendidikan Mahasiswa)”. Berdasarkan teori peran pemerintah dalam pemberdayaan masyarakat yang mencakup peran fasilitator (Jam Iffe, 2008), teori ini menyatakan bahwa pemerintah seharusnya membantu masyarakat dalam upaya pemberdayaannya dengan bertindak sebagai agen yang memberikan bantuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengevaluasi variabel independen, yaitu variabel yang datanya disajikan dalam bentuk tekstual, visual, dan non-komparatif, bukan melalui pembentukan hubungan antara faktor-faktor lain. Di antara 138 siswa yang terdaftar di Kabupaten Bintan, hanya 48 yang diberikan bantuan keuangan untuk melanjutkan pendidikan tinggi di luar Kepulauan Riau, menurut temuan yang dipublikasikan dalam publikasi ini. Pemerintah harus meningkatkan kesadaran masyarakat akan nilai pendidikan dan memastikan bahwa siswa berpenghasilan rendah memiliki akses terhadap program bantuan pendidikan sehingga mereka dapat mengatasi hambatan keuangan yang menghalangi

mereka bersekolah. Sejalan dengan paragraph 37 dan 38 Peraturan Bupati Bintang Nomor 15 Tahun 2021, Pemerintah Kabupaten Bintang telah memenuhi tanggung jawab pengambilan kebijakan dengan mendirikan fasilitas bantuan pendidikan untuk memungkinkan mereka yang memilih melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Bantuan sosial dapat disalurkan oleh pemerintah daerah kepada individu dan organisasi masyarakat berdasarkan kemampuan keuangan daerah.

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Strategi Pemerintah

Strategi Pemerintah merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pengembangannya konsep strategi harus memiliki perkembangan dan setiap orang memiliki pendapat sendiri. Strategi bersama adalah metode untuk mencapai tujuan jangka panjang bersama (David, 2011). Perencanaan strategis juga dapat didefinisikan sebagai rencana menyeluruh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sesuai dengan tujuan yang dinyatakan (Rangkuti, 2013). Untuk mencapai tujuan atau mendapatkan keunggulan kompetitif, lembaga pemerintah menggunakan strategi yang mempertimbangkan elemen internal dan eksternal. Tindakan yang dilakukan sebuah lembaga tentunya yang dapat menjadikan keuntungan baik untuk lembaga maupun pihak lain yang berada dibawah naungan lembaga tersebut (Pearce II, John A. & Robinson, Ricard B. Jr, 2008). Dari pengertian

yang telah dikemukakan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintah akan membuat strategi untuk dijadikan alat dalam mencapai tujuan. Strategi tersebut dapat berupa suatu kebijakan atau tindakan sesuai dengan yang telah direncanakan.

2.2.1.1. Jenis-Jenis Strategi

Menurut (Koteen, 1991), beberapa pilihan jenis strategi seperti berikut ini:

1. Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*)

Pengembangan maksud, tujuan, prinsip dan proyek strategis baru merupakan aspek dari rencana ini. Siapa melakukan apa dan mengapa harus didiskusikan

2. Strategi Program (*Program Strategy*)

Pendekatan ini mempertimbangkan dampak jangka panjang dari keputusan suatu program. Ketika suatu program dilaksanakan, bagaimana pengaruhnya terhadap tujuan organisasi tersebut.

3. Strategi Pendukung Sumber Daya (*Resource Support Strategy*)

Dengan memanfaatkan sumber daya penting yang ada dengan lebih baik, strategi ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Sumber daya seperti tenaga kerja, uang, dan pengetahuan teknis adalah contohnya.

4. Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*)

Membangun kapasitas organisasi untuk melaksanakan tujuan strategis merupakan tujuan utama strategi kelembagaan.

Sementara itu menurut (Winardi, 2003), mengenai jenis-jenis strategi ialah:

1. Strategi yang direncanakan (*planned strategy*). Pada skenario ini, sekelompok eksekutif puncak tertentu menciptakan dan menekankan tujuan mereka, dan pengendalian formal diterapkan untuk memastikan tujuan tersebut benar-benar terlaksana. Dalam suasana yang bebas dari ketidakpastian, dimana setiap detail berada di bawah pengawasan ketat.
2. Strategi entrepreneur (*entrepreneurial strategy*). Niat, seperti tujuan tak terucapkan dari seorang pemimpin, dapat menyesuaikan diri dengan kemungkinan-kemungkinan baru, dan pemimpin tersebut mempunyai pengaruh penuh terhadap organisasi yang bersangkutan.
3. Strategi ideologikal (*ideological strategy*). Sebagai hasil dari serangkaian standar yang ditetapkan dan diakui secara universal, visi kolektif anggota organisasi terkait dipandu oleh niat. Dalam banyak kasus, perusahaan tersebut mengambil inisiatif untuk memperbaiki lingkungannya.
4. Strategi payung (*umbrella strategy*). Manajemen yang menerapkan pengendalian pada tingkat tertentu atas operasi organisasi dengan menetapkan tujuan dan parameter yang luas di mana semua pemangku kepentingan harus beroperasi. Sebagai seorang pemimpin, ada kesadaran membuka jalan bagi pengikut untuk

bergerak dan menetapkan pola dalam batasan yang telah ditetapkan.

5. Strategi proses (*process strategy*). Substansi faktual strategi diserahkan kepada pihak ketiga, namun pimpinan mengendalikan komponen procedural, seperti perekrutan dan dampaknya terhadap strategi dan struktur tempat bekerja.
6. Strategi yang dipisahkan (*disconnected strategy*). Individu atau kelompok yang mempunyai hubungan lemah dengan organisasi yang lebih besar mungkin menetapkan rutinitas operasi mereka yang bertentangan atau sama sekali bertentangan dengan tujuan utama perusahaan.
7. Strategi Konsensus (*consensus strategy*). Karena tidak ada tujuan atau sasaran yang menyeluruh, berbagai organisasi bersatu dalam pola yang sama melalui proses penyesuaian bersama
8. Strategi yang dipaksakan (*imposed strategy*). Tekanan atau kenadala langsung terhadap pengambilan keputusan internal organisasi adalah dua cara dimana lingkungan eksternal menetapkan norma perilaku.

2.2.1.2. Langkah-langkah Strategi

Perencanaan strategi sebagai suatu proses yang digunakan oleh organisasi atau badan untuk menciptakan gambaran ke depan tentang bagaimana mereka akan mencapai tujuan mereka sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan

penggunaan potensi internal yang dimiliki oleh organisasi serta usaha untuk mengatasi kelemahan-kelemahan internal yang mungkin ada. Selain itu, perencanaan strategi juga berfokus untuk mengantisipasi peluang yang mungkin muncul dan menghadapi ancaman yang datang dari lingkungan eksternal organisasi. Menurut pandangan (Keban, 2000), ada Sembilan langkah pokok proses perencanaan strategi, yang terdiri atas::

1. Kesepakatan awal, semua pihak yang terlibat (stakeholder) harus mempunyai suara dalam rancangan akhir rencana strategis
2. Pernyataan mandate, berarti memenuhi standar yang ditetapkan oleh masyarakat setempat serta standar yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi.
3. Perumusan visi, setiap lembaga atau organisasi diperkirakan memiliki visi tertentu, yaitu gambaran tentang kondisi ideal yang diinginkan stakeholders pada masa mendatang atau dalam kurun waktu tertentu setelah lembaga tersebut berjalan.
4. Perumusan misi, merupakan justifikasi tentang kehadiran suatu lembaga, mengapa lembaga tersebut mengerjakan apa yang dikerjakan. Yang artinya adalah misi adalah pengakuan mengapa lembaga atau organisasi didirikan.
5. Analisis kondisi internal, kesuksesan mencapai tujuan diatas diperlukan dukungan internal, disini diperlukan suatu penilaian

tentang kondisi internal yang dapat menggambarkan tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki.

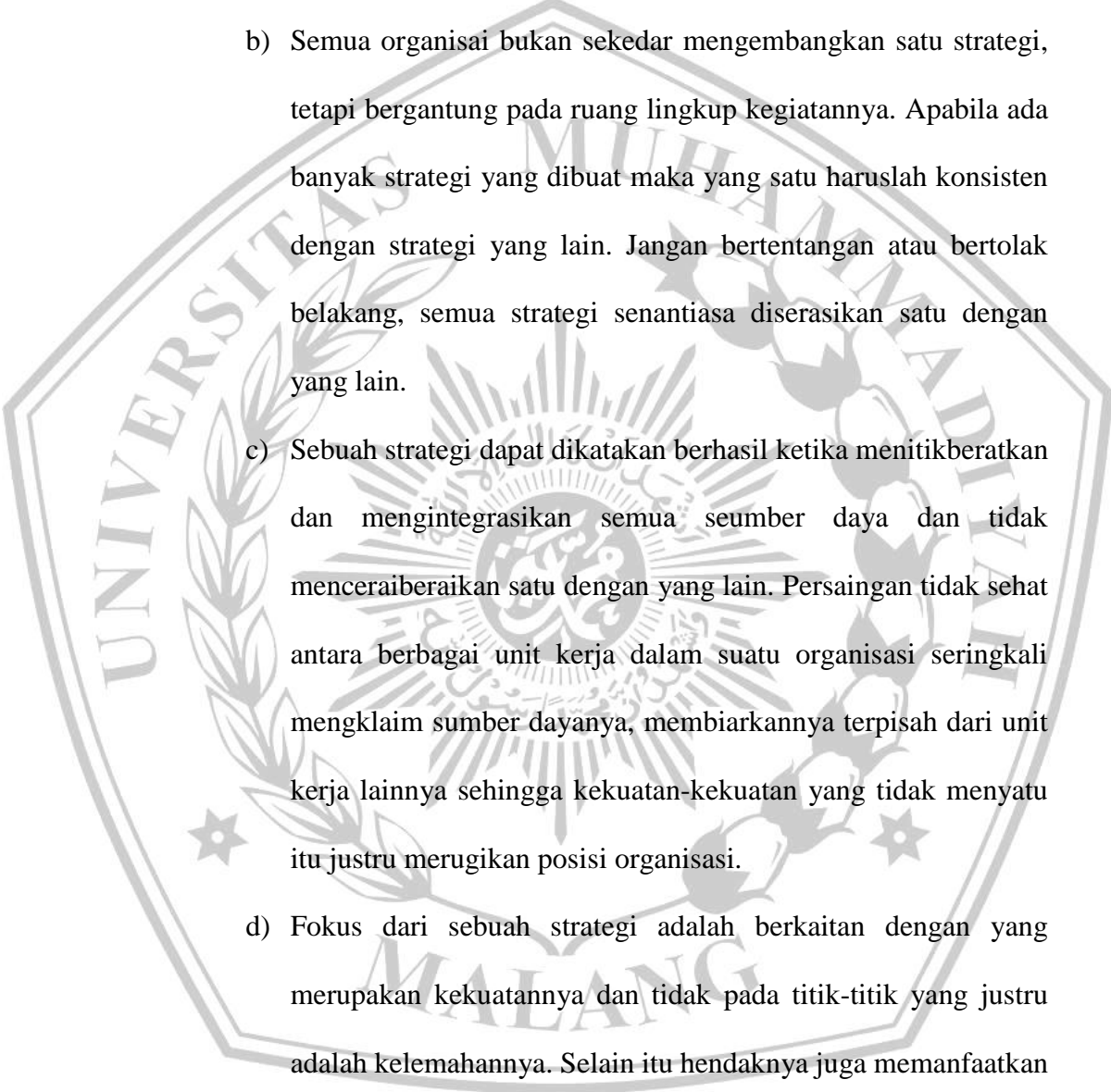
6. Analisis kondisi eksternal, tercapainya hal di atas diperlukan suatu dukungan yang kondusif dari faktor-faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut harus dinilai karena dapat menjadi peluang tetapi sebaliknya dapat berupa ancaman. Penilaian terhadap faktor-faktor tersebut dapat dilakukan dengan menganalisis (1) kecenderungan politik, ekonomi, sosial, teknologi, fisik dan pendidikan, (2) peranan yang dimainkan dari pihak-pihak yang dapat diajak kerjasama (*collaborators*) dan pihak-pihak yang dapat menjadi competitor, seperti swasta, dan lembaga-lembaga lain, dan (3) dukungan pihak-pihak yang menjadi sumber *resources* seperti para pembayar pajak, asuransi dsb.
7. Penentuan isu-isu strategi, berdasarkan pengamatan dari faktor dari luar maupun dari dalam di atas ditemukan banyak isu dengan tingkat kestrategisan yang berbeda-beda. Di sini dibutuhkan suatu ketajaman berfikir untuk menilai apakah suatu isu dapat dianggap strategis atau tidak. Biasanya kriteria yang digunakan adalah (a) pentingnya suatu isu, yaitu kemungkinan pencapaian visi dan misi kalau suatu isu yang sedang dinilai tersebut dibiarkan atau sebaliknya diintervensi, (b) dampak atau

efek yang ditimbulkan bila isu tersebut dibiarkan atau sebaliknya diintervensi.

8. Perumusan strategi, keputusan serta rencana jangka panjang, hal terburuk yang bisa terjadi adalah mencapai tujuan dan mewujudkan visi tanpa terlebih dahulu mengembangkan rencana yang solid. Untuk mewujudkan visi yang telah terbentuk sekaligus melaksanakan tujuan saat ini secara efektif, semua metode harus diterapkan.
9. Prinsip-prinsip implementasi strategi, di sini kami menetapkan aturan-aturan yang harus dipatuhi ketika melaksanakan proyek-proyek strategis. Pedoman beriklan ini berkaitan dengan peraturan yang harus ditaati agar program dan proyek dapat dilaksanakan dengan sukses (1) perencanaan program/proyek tahunan; (2) rencana pelaksanaan program; (3) metode pemantauan dan evaluasi program; dan (5) mekanisme pengambilan tindakan perbaikan berdasarkan umpan balik.

2.2.1.3. Keberhasilan Suatu Strategi

Untuk menjadi suatu strategi dapat berhasil dengan baik, hal yang bisa dilakukan adalah dengan meyakinkan orang lain, namun bukan hanya dapat dipercayai oleh orang lain, tetapi memang dapat dilaksanakan dengan keberhasilan yang sukses. Petunjuk untuk keberhasilan suatu strategi dikemukakan oleh (Hatten, K. J and Hatten, M. L, 1996) dijabarkan seperti berikut ini:

- 
- a) Lingkungan sekitar harus sesuai dengan rencana; artinya, strategi harus dirancang untuk melacak kemajuan masyarakat saat ini dan dalam lingkungan yang menawarkan peluang untuk maju.
- b) Semua organisasi bukan sekedar mengembangkan satu strategi, tetapi bergantung pada ruang lingkup kegiatannya. Apabila ada banyak strategi yang dibuat maka yang satu haruslah konsisten dengan strategi yang lain. Jangan bertentangan atau bertolak belakang, semua strategi senantiasa diserasikan satu dengan yang lain.
- c) Sebuah strategi dapat dikatakan berhasil ketika menitikberatkan dan mengintegrasikan semua sumber daya dan tidak menceraiberaikan satu dengan yang lain. Persaingan tidak sehat antara berbagai unit kerja dalam suatu organisasi seringkali mengklaim sumber dayanya, membiarkannya terpisah dari unit kerja lainnya sehingga kekuatan-kekuatan yang tidak menyatu itu justru merugikan posisi organisasi.
- d) Fokus dari sebuah strategi adalah berkaitan dengan yang merupakan kekuatannya dan tidak pada titik-titik yang justru adalah kelemahannya. Selain itu hendaknya juga memanfaatkan kelemahan pesaing dan membuat langkah-langkah yang tepat untuk menempati posisi kompetitif yang lebih kuat.

- e) Sumber daya merupakan sebuah komponen penting. Sebuah hal yang secara praktis dapat dicapai harus dikembangkan mengingat metode yang dimaksud secara teoritis berada dalam wilayah kemungkinan.
- f) Pertimbangan seputar rencana tidak boleh mencakup risiko yang terlalu besar. Perlu kehati-hatian agar tidak semakin menenggelamkan perusahaan, meskipun benar bahwa setiap rencana memiliki tingkat risiko tertentu. Oleh karena itu, strategi tidak boleh dibiarkan begitu saja.
- g) Keberhasilan yang telah didapatkan harus menjadi masukan bagi pengembangan strategi.
- h) Ketika semua pimpinan unit organisasi dan pihak terkait mendukung pendekatan ini, ini merupakan tanda bahwa pendekatan tersebut berhasil.

2.2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan kapasitas individu dalam sebuah organisasi atau masyarakat. Pengembangan Sumber Daya Manusia, seperti pandangan diberikan (Notoatmojdo, 2003) mengenai pengembangan sumber daya manusia. Beliau mengemukakan Pengembangan sumber daya manusia adalah cara demi memperkuat

standar SDM dengan mempertemukan pelatih instruktur dan manajer untuk mencapai tujuan bersama

Pandangan oleh (Priansa, 2014), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tindakan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat menanggapi tuntutan perubahan dan evolusi dalam lingkungan organisasi.

2.2.2.1. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah upaya pribadi seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Terdapat beberapa pandangan mengenai indikator dari pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Krismayanti, 2017) indikator pengembangan sumber daya manusia diantaranya:

1. Motivasi, kata-kata penyemangat yang membangkitkan semangat kepada seseorang dengan harapan mereka akan berusaha mencapai tujuan mereka dan berhasil. Motivasi bisa didapatkan melalui faktor eksternal seperti lingkungan sekitar, ataupun faktor internal yaitu dari dalam diri sendiri.

2. Kepribadian, Interaksi dengan individu lain membentuk kepribadian seseorang dengan membentuk kebiasaan, sikap, dan karakteristiknya. Perilaku, standard an nilai-nilai terkait erat dengan kepribadian. Kapasitas untuk menjunjung tinggi prinsip, perilaku, etika, dan moral merupakan hal mendasar bagi kepribadian seseorang.

3. Keterampilan, Sederhanaya, bakat adalah hal kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Meningkatkan kemampuan seseorang adalah tujuan dari latihan. Anda mungkin mempelajari bakat-bakat bagus atau mengembangkannya secara alami.

2.2.2.2. Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Pengembangan sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua, yaitu pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal¹. Kedua pengembangan tersebut dalam hal ini adalah :

a. Pengembangan secara informal, yaitu pekerja meningkatkan diri mereka melalui membaca karya sastra yang dapat diterapkan langsung pada pekerjaan mereka, sepenuhnya atas

¹ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2022), hal. 72.

inisiatif mereka sendiri. Mengambil bagian dalam peluang pengembangan informal menunjukkan keinginan kuat untuk tumbuh secara professional dengan mengasah keterampilan seseorang. Peningkatan efisien dan output dari pekerja berarti lebih banyak yang di bank untuk bisnis.

- b. Pengembangan secara formal, yaitu pekerja diwajibkan oleh pemberi kerja untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan pendidikan baik oleh perusahaan atau oleh organisasi lain. Organisasi terlibat dalam pengembangan formal sebagai respons terhadap kebutuhan karyawan saati ini dan masa depan. Meskipun pelatihan dan pengembangan mungkin mahal, investasi pada sumber daya manusia akan memberikan hasil yang besar dalam bentuk peningkatan produktivitas bisni. Oleh karena itu, perusahaan dan kelompok lain pasti akan mendapatkan keuntungan finansial di tahun-tahun mendatang

2.2.3. Otonomi Khusus dan Orang Asli Papua

Dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua, Provinsi Irian Jaya yang merupakan bagian dari NKRI saati ini dikenal dengan Provinsi Papua. Ini adalah rumah bagi beragam masyarakat adat yang berbicara lebih dari 250 baha daerah. Provinsi ini memiliki luas lebih dari 421.981 km² dan memiliki dataran rendah yang ditutupi oleh rawa dan juga memiliki pegunungan yang puncaknya terdapat hamparan salju. Gubernur adalah

pimpinan daerah pada tingkatan Provinsi. Gubernur Provinsi Papua dalam melaksanakan tugas pemerintahan didukung oleh perangkat daerah provinsi yang meliputi sekretariat provinsi, dinas provinsi, dan organisasi teknis lainnya yang diciptakan untuk memenuhi kebutuhan provinsi

Anggota suku asli di Provinsi Papua yang merupakan keturunan ras Melanesia dikenal sebagai Orang Asli Papua (OAP). Kata OAP digunakan sejak UU No. 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Provinsi Papua mulai berlaku. Secara segi penampilan luar, suku Papua cenderung menonjol dibandingkan penduduk pendatang karena warna kulitnya yang lebih gelap dan rambutnya yang kecil dan keriting. Penduduk asli Papua secara fisik ditentukan oleh dua ciri ini. Dari definisi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa Orang Asli Papua (OAP) adalah masyarakat asli yang berada di Papua dengan memiliki ciri khas tersendiri sebagai pembeda dengan masyarakat lainnya.