

**SKRIPSI**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**PENGADAAN DAN SELEKSI SDM BERBASIS  
KESETARAAN GENDER DI LEMBAGA  
ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA**

Disusun Oleh:

Nama : Raihan Dafarel  
NPM : 2033061103  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2024**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**PENGADAAN DAN SELEKSI SDM BERBASIS  
KESETARAAN GENDER DI LEMBAGA  
ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA**

**Diajukan untuk memenuhi Sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana  
Terapan Oleh**

**NAMA : RAIHAN DAFAREL  
NPM : 2033061103  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA APARATUR**

**SKRIPSI**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, TAHUN 2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RAIHAN DAFAREL  
NPM : 2033061103  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR  
JUDUL : PENGADAAN DAN SELEKSI SDM BERBASIS  
KESETARAAN GENDER DI LEMBAGA  
ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK  
INDONESIA

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 02 Mei 2024

Pembimbing,



Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP.

## LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan  
Politeknik STIA LAN Jakarta pada Rabu, 15 Mei 2024

Ketua merangkap anggota,



*Budi Fernando Tumanggor*

**Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A**

Sekretaris merangkap anggota,

*Galuh Pancawati*

**Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.**

Anggota,

*Faza Dhora Nailufar*

**Faza Dhora Nailufar, S.I.P., M.I.P.**

## PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Raihan Dafarel

NPM : 2033061103

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “Pengadaan dan Seleksi SDM Berbasis Kesetaraan Gender di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 02 Mei 2024

Penulis,  
  
Raihan-Dafarel

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan dan Semesta, karena telah memberikan kekuatan dalam berbagai bentuk, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengadaan dan Seleksi SDM Berbasis Kesetaraan Gender di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia”, sebagai bentuk pemenuhan syarat untuk meraih gelar Sarjana Terapan Diploma Empat (D/IV) dari Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, MA** sebagai Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. **Ibu Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP.**, selaku pembimbing skripsi untuk penulis. Terima kasih atas semangat, resiliensi, kesabaran, dan cinta yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. **Bapak Octa Soehartono, S.E., M.P.A.**, selaku Subkoordinator Perencanaan dan Pembinaan Karir Unit SDM LAN RI sekaligus pembimbing instansi KKP penulis dan informan untuk penulis mendapatkan perspektif yang tepat dalam menulis skripsi ini.
4. **Rosa Budianti, SP., dan Farras Khalfani**, yang adalah Ibu dan Adik dari penulis. Terima kasih atas dukungan dan doa yang tiada henti, dan terima kasih karena sudah menyediakan ruang aman dan nyaman untuk penulis bisa memproses segala bentuk emosi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. **Kefira Dela Nifili Gea, S.Tr.AP., Inges Marlina, S.Tr.AP., Istiqomah Tirmiara, S.Tr.AP., Komala Ratnasari, S.Tr.AP., Syifa Alfenia Rizki, Maulana Ismail, dan Naufal Rizky Nur Abdurrafi**, yang adalah teman selama penulis berkuliah di Politeknik STIA LAN Bandung & Jakarta. Terima kasih atas hubungan *platonic* luar biasa yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis merasa aman dan nyaman selama masa

perkuliahan, yang kemudian menghantarkan penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.

6. **Moza Alya Zulfa, Sevira Anggraeni, S.Pd., Annisyah Sri Rahayu, S. Ak., Lediya Nathalya Azhari, S. Ak., Muhammad Noval Arham Suhaemi, Dhiya Devani Khadijah, dan Martina Damayanti Prajabat,** yang adalah teman penulis sejak masa sekolah. Terima kasih atas motivasi yang diberikan kepada penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. **Sepi Maulana Ardiansyah, Bella Aubree, Vincentius Azvian, Turip Raya, Hanam Tyara Treechada, Nicki Mulyadi, S.T., dan Keisya Putri Awalya,** yang adalah rekan kerja penulis selama penulis bekerja sebagai Manajer Program di Inti Muda Indonesia. Terima kasih atas kesempatan, dukungan, dan kolaborasi yang luar biasa selama penulis bekerja, yang berpengaruh kepada perspektif penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Terakhir, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, meskipun dalam skripsi ini masih banyak kekurangan. Terima kasih.

Jakarta, 02 Mei 2024

Penulis,

Raihan Dafarel

## ABSTRAK

Pengadaan dan Seleksi SDM adalah fase pertama dari rangkaian pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi. Pengelolaan SDM perlu dilakukan secara cermat dan saksama, sehingga organisasi memiliki pekerja yang mumpuni dan tepat dalam melakukan pekerjaannya. Dalam lingkup instansi pemerintahan di Indonesia, pengelolaan SDM dilakukan dengan merujuk kepada Undang – Undang dan Peraturan terkait, mengingat bahwa pengelolaan pemerintahan merupakan tanggung jawab negara. Sebagai salah satu instansi pemerintah, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) juga memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan pengadaan dan seleksi SDM yang sesuai dengan mandat negara, salah satunya adalah dengan memperhatikan pengarusutamaan gender, sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif, untuk mendeskripsikan bagaimana LAN RI menyelenggarakan pengadaan dan seleksi SDM yang memperhatikan prinsip kesetaraan gender. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LAN RI sudah menyelenggarakan pengadaan dan seleksi SDM yang bersih dari diskriminasi gender di dalamnya.

**Kata Kunci:** Pengadaan, Seleksi, Sumber Daya Manusia, Kesetaraan Gender, Lembaga Administrasi Negara.

POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA

## ABSTRACT

HR Recruitment and Selection is the first phase of HR management in an organisation. HR management needs to be done carefully and thoroughly, so that the organisation has workers who are qualified and appropriate in doing their work. Within the scope of government agencies in Indonesia, HR management is carried out by referring to relevant laws and regulations, given that government management is the responsibility of the state. As one of the government agencies, the State Administration Institute of the Republic of Indonesia (LAN RI) also has the responsibility to organise HR procurement and selection in accordance with the state mandate, one of which is to pay attention to gender mainstreaming, in accordance with Presidential Instruction Number 9 of 2000 concerning Gender Mainstreaming in National Development. This research was conducted using a qualitative method, to describe how LAN RI organises HR procurement and selection that takes into account the principles of gender equality. The results showed that LAN RI has organised HR procurement and selection that is free from gender discrimination in it.

**Keywords:** Recruitment, Selection, Human Resources, Gender Equality, State Administration Institute.

POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA

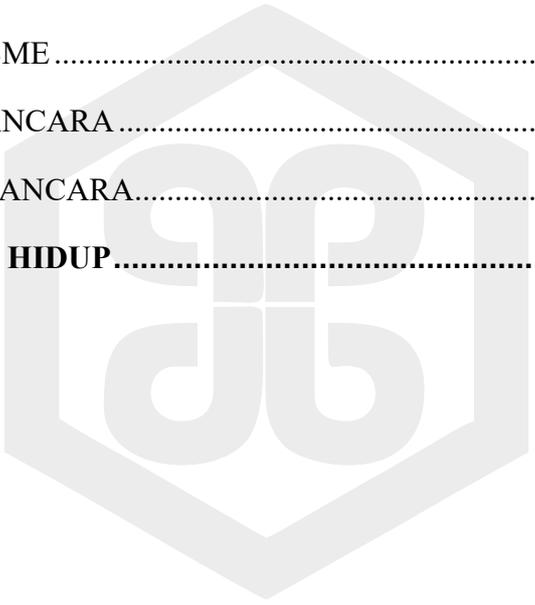
## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN .....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GRAFIK.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I .....	1
PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
1. Secara teoritis .....	5
2. Secara praktis.....	6
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA .....	7
A. Tinjauan Kebijakan .....	7
1. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000.....	7

2.	Undang – Undang No. 20 Tahun 2023.....	8
B.	Tinjauan Teori.....	10
1.	<b>Pengadaan dan Seleksi SDM</b> .....	10
a.	<b>Pentingnya Pengadaan dan Seleksi SDM</b> .....	11
b.	<b>Prinsip Pengadaan SDM dan Seleksi SDM</b> .....	13
c.	<b>Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengadaan dan Seleksi SDM</b> 14	
d.	<b>Proses Pengadaan dan Seleksi SDM</b> .....	16
2.	<b>Kesetaraan Gender</b> .....	19
a.	<b>Pengertian</b> .....	19
b.	<b>Kesetaraan Gender di Tempat Kerja</b> .....	21
3.	<b>Teori <i>Nurture</i></b> .....	22
4.	<b>Pengarusutamaan Gender dalam Birokrasi</b> .....	25
C.	Konsep Kunci.....	28
D.	Penelitian Terdahulu.....	29
E.	Kerangka Berpikir.....	35
<b>BAB III</b>	<b>.....</b>	<b>36</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	<b>.....</b>	<b>36</b>
A.	Metode Penelitian.....	36
B.	Teknik Pengumpulan Data.....	37
C.	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	39
1.	<b>Reduksi data</b> .....	39
2.	<b>Penyajian data</b> .....	39
3.	<b>Verifikasi / Kesimpulan</b> .....	40
4.	<b>Validasi Data</b> .....	40

<b>BAB IV</b> .....	<b>41</b>
<b>HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>41</b>
A.    Deskripsi Lokasi Penelitian.....	41
1. <b>Gambaran Umum Lokus Penelitian</b> .....	41
2. <b>Struktur Organisasi</b> .....	41
3. <b>Visi Misi</b> .....	43
B.    Karakteristik Sumber Data.....	43
1. <b>Observasi</b> .....	43
2. <b>Kajian Pustaka</b> .....	44
3. <b>Wawancara</b> .....	44
C.    Hasil Analisis Data.....	44
1. <b>Analisis Pekerjaan</b> .....	44
2. <b>Pengadaan SDM</b> .....	48
3. <b>Pembahasan</b> .....	52
D.    Sintesis Pemecahan Masalah.....	61
<b>BAB V</b> .....	<b>63</b>
<b>PENUTUP</b> .....	<b>63</b>
A.    Kesimpulan .....	63
B.    Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>65</b>
Buku .....	65
Jurnal .....	66
Kertas Konferensi.....	69
Peraturan Pemerintah.....	69

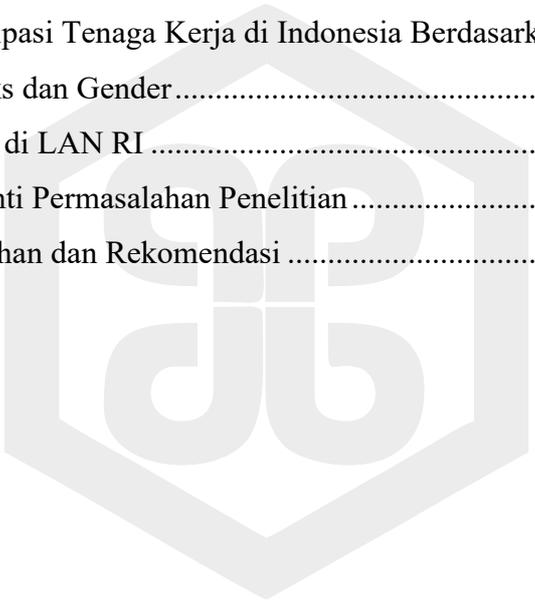
Situs Web Resmi .....	70
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>72</b>
SURAT SELESAI PENELITIAN.....	72
BUKTI PLAGIARISME .....	73
PEDOMAN WAWANCARA.....	74
TRANSKRIP WAWANCARA.....	75
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>90</b>



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## DAFTAR TABEL

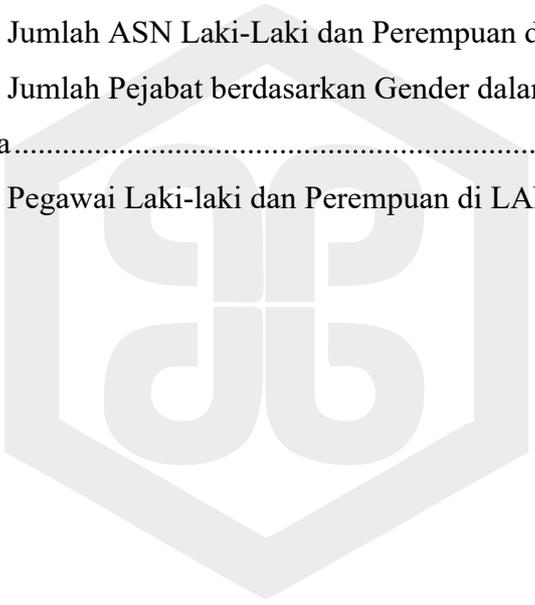
Tabel 1. Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja di Indonesia Berdasarkan Gender .....	2
Tabel 2. Perbedaan Seks dan Gender .....	24
Tabel 3. Daftar Pejabat di LAN RI .....	59
Tabel 4. Temuan dan Inti Permasalahan Penelitian .....	61
Tabel 5. Inti Permasalahan dan Rekomendasi .....	62



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. Perbandingan Jumlah ASN Laki-Laki dan Perempuan di Indonesia .....	3
Grafik 2. Perbandingan Jumlah Pejabat berdasarkan Gender dalam Instansi Pemerintah di Indonesia.....	4
Grafik 3. Perbandingan Pegawai Laki-laki dan Perempuan di LAN RI.....	56



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	35
Gambar 2. Struktur Organisasi LAN RI .....	42
Gambar 3. Ruang Laktasi di LAN RI .....	57



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## BAB I

### PERMASALAHAN PENELITIAN

#### A. Latar Belakang Permasalahan

Sebagai salah satu aset penting dalam organisasi, sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dengan baik. Karena dengan pengelolaan SDM yang baik, tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pengelolaan SDM yang baik mampu menunjang pengelolaan sumber daya lain yang baik juga. Untuk itu, setiap aspek pengelolaan SDM harus diperhatikan dengan teliti dan cermat, agar semua aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan SDM mampu berjalan dengan efektif dan efisien.

Semua hal yang berhubungan dengan pengelolaan, tentulah dimulai dengan perencanaan. Hal ini sesuai dengan teori fungsi manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry, dalam bukunya yang berjudul "*Principles of Management*" (1958). Sebagai salah satu fungsi pengelolaan SDM, tentu banyak proses yang terjadi dalam lingkup perencanaan SDM. Salah satu proses yang penting untuk diperhatikan dalam perencanaan SDM adalah pengadaan (rekrutmen) dan seleksi SDM.

Rekrutmen adalah proses, yang secara aktif mencari, menemukan dan mempekerjakan kandidat untuk posisi atau pekerjaan tertentu (Pankl, et. al, 2010). Definisi rekrutmen mencakup seluruh proses perekrutan, dari awal hingga integrasi rekrutmen individu ke dalam perusahaan. Sedangkan Seleksi adalah proses memilih orang yang memenuhi syarat untuk peran tertentu yang dapat berhasil memberikan kontribusi yang berharga bagi organisasi (Landers and Schmidt, 2016). Istilah seleksi dapat diterapkan pada banyak aspek proses, seperti rekrutmen, perekrutan, dan akulturasi. Kedua proses diatas merupakan proses awal seorang pegawai memasuki sebuah organisasi untuk bekerja didalamnya.

Proses pengadaan dan seleksi SDM dilaksanakan oleh unit/seksi/bagian kepegawaian atau *human resources* dan/atau *general affairs* atau *human*

*capital* di masing-masing organisasi, ataupun instansi yang ditunjuk untuk menyelenggarakan proses pengadaan dan seleksi SDM.

Proses pengadaan dan seleksi SDM harus dilaksanakan secara bersih, transparan, dan akuntabel. Orang-orang yang memiliki tanggung jawab dalam proses pengadaan dan seleksi SDM harus mampu menyingkirkan bias dan stereotip gender, dan benar-benar memperhatikan kompetensi dan kualifikasi pelamar pekerjaan tersebut. Untuk itu, diperlukan penerapan prinsip kesetaraan gender dalam proses pengadaan dan seleksi SDM, agar kesetaraan gender dalam organisasi dapat tercapai, karena kesetaraan tersebut sudah diterapkan sejak proses awal pengelolaan SDM.

Di Indonesia sendiri, masih ada ketimpangan gender dalam tingkat partisipasi kerja, yang dapat dilihat melalui tabel berikut:

	<b>Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja (%)</b>				
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Laki-Laki	83,25	82,41	82,27	83,87	84,26
Perempuan	51,81	53,13	53,34	53,41	54,52
<b>Perbedaan</b>	<b>31,44</b>	<b>29,28</b>	<b>28,93</b>	<b>30,46</b>	<b>29,74</b>

Tabel 1. Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja di Indonesia Berdasarkan Gender  
(Sumber: Badan Pusat Statistik RI, 2023)

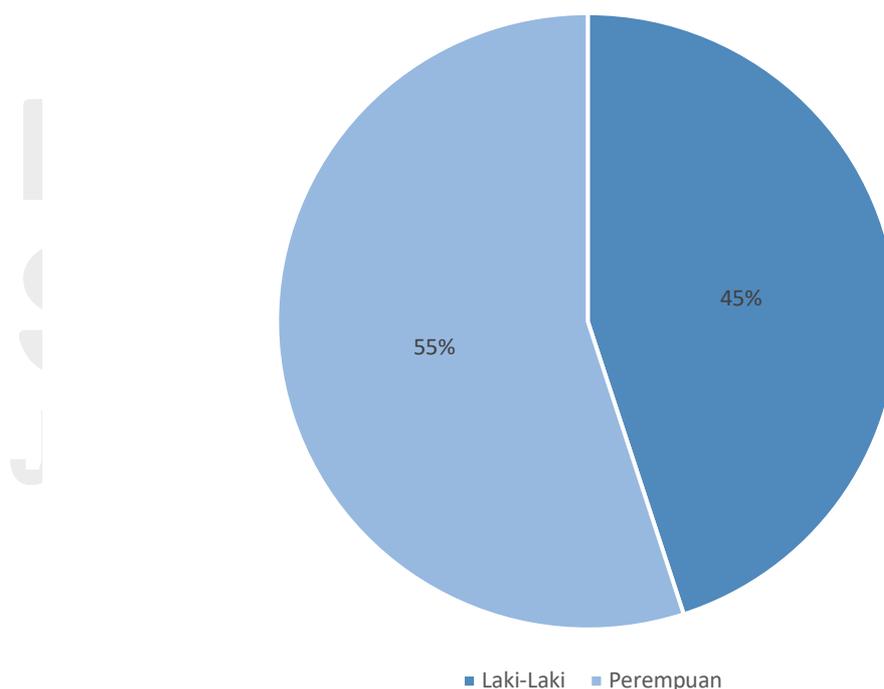
Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa perbedaan partisipasi tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan di Indonesia masih ada di angka 30% dalam 5 tahun terakhir. Kondisi ini tentu melanggengkan ketidaksetaraan gender dalam dunia pekerjaan, terutama dalam proses rekrutmen. Ketidaksetaraan gender dalam proses rekrutmen dan seleksi adalah salah satu aspek kritis dalam dunia kerja yang mempengaruhi peluang dan akses perempuan dalam mendapatkan pekerjaan dan kemajuan karir (Safrizal, et. al., 2020 dalam Leovani, et. al., 2023)

Dalam konteks pemerintahan di Indonesia, kesetaraan gender mulai diperkenalkan ke dalam birokrasi melalui Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, yang mengamanatkan lembaga pemerintah untuk memastikan bahwa dalam setiap

kegiatan yang dilakukan, perlu dilakukan analisis gender untuk memastikan tercapainya keadilan gender.

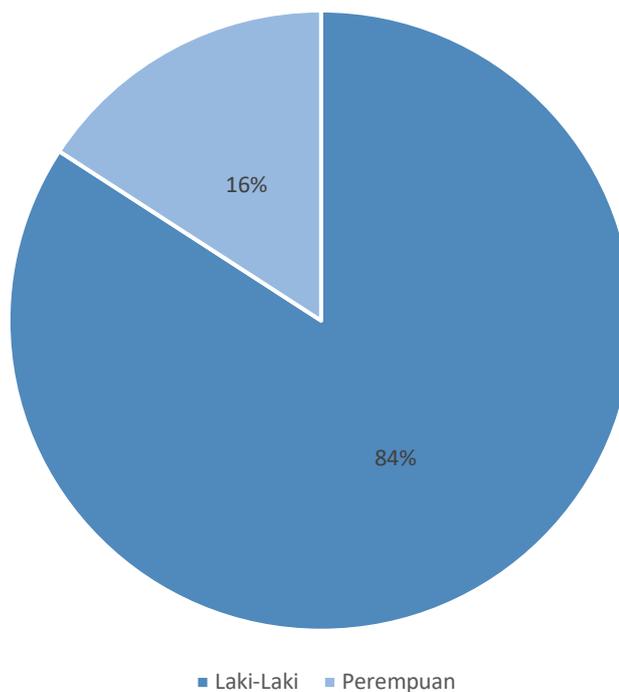
Kemudian, Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 yang diperbarui melalui Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang ASN mengenalkan sistem merit untuk mengelola SDM dalam tatanan pemerintah. Sistem merit sendiri merujuk kepada prinsip pengelolaan SDM yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas secara adil, wajar, dan tidak diskriminatif.

Prinsip kesetaraan gender ini kemudian direfleksikan dalam proses pengadaan dan seleksi ASN di Indonesia. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN) Republik Indonesia (RI) per semester 1 2023, jumlah ASN di Indonesia mencapai 4.282.429 pegawai. Berikut grafik pembagian jumlah ASN di Indonesia berdasarkan gendernya:



Grafik 1. Perbandingan Jumlah ASN Laki-Laki dan Perempuan di Indonesia  
(Sumber: Badan Kepegawaian Negara RI, 2023)

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa jumlah ASN perempuan di Indonesia mencapai 55% (2.358.000), 10% lebih tinggi dibandingkan jumlah ASN laki-laki yang hanya mencapai 45% (1.923.000). Namun, kondisi ini tidak tercermin dalam porsi pejabat, yang dapat dilihat dalam grafik di bawah:



Grafik 2. Perbandingan Jumlah Pejabat berdasarkan Gender dalam Instansi Pemerintah di Indonesia  
(Sumber: Badan Kepegawaian Negara RI, 2023)

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa ketimpangan gender masih dapat diidentifikasi pada porsi pejabat ASN di Indonesia, dimana pejabat laki-laki masih mendominasi Jabatan Pimpinan Tinggi (18.532 pegawai), dibandingkan dengan pejabat perempuan (3.479 pegawai). Kondisi ini tentu belum mencerminkan porsi perempuan yang ideal dalam posisi pengambilan keputusan, dimana menurut studi UN-DAW (2005), perempuan perlu diwakili dengan angka minimal 30% untuk dapat didengar dan diperhitungkan suaranya dalam forum pengambilan keputusan.

Ketidaksetaraan gender tentu memiliki dampak yang buruk untuk keberlanjutan organisasi, salah satunya adalah memperbesar kesenjangan

sosial antara laki-laki dan perempuan (Wang, 2024). Selain itu, ketidaksetaraan gender juga berpengaruh negatif terhadap pendapat per kapita negara. Hal ini menyiratkan bahwa ketidaksetaraan gender merupakan salah satu penyebab utama pencabutan hak-hak perempuan yang merugikan kemajuan ekonomi negara (Khan, et. al., 2023). Oleh karena itu, penelitian dan intervensi yang berkaitan dengan integrasi kesetaraan gender dalam pilar pembangunan nasional menjadi penting.

Untuk itu, sebagai salah satu lembaga negara di Indonesia, Lembaga Administrasi Negara tentu harus menerapkan asas non-diskriminatif, keadilan, dan kesetaraan sesuai dengan Pasal 2 dan 3 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis apakah prinsip tersebut sudah diterapkan dalam proses pengadaan dan seleksi SDM di LAN RI.

## **B. Rumusan Permasalahan**

Dari latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini berusaha menjawab permasalahan sebagai berikut : *Bagaimana Pengadaan Dan Seleksi SDM Berbasis Kesetaraan Gender diterapkan di LAN RI?*

## **C. Tujuan Penelitian**

Bertitik tolak pada rumusan masalah dan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah *untuk mendeskripsikan bagaimana prinsip kesetaraan gender diterapkan dalam proses pengadaan dan seleksi SDM di LAN RI.*

## **D. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis
  - a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu Manajemen SDM.
  - b. Diharapkan dapat memperkaya kajian SDM, khususnya dalam lingkup lembaga Negara.

2. Secara praktis

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu informasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya pengadaan dan seleksi SDM yang ada kaitannya dengan Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur di Politeknik STIA LAN Jakarta.
- b. Untuk menjadi contoh bagi organisasi lain bagaimana pentingnya prinsip kesetaraan gender ini diterapkan, sehingga dapat diterapkan dalam melakukan proses pengadaan dan seleksi SDM (secara khusus), dan aktivitas organisasi lain (secara umum) di organisasi masing-masing.
- c. Untuk memenuhi syarat-syarat memperoleh gelar sarjana terapan (D4) di Politeknik STIA LAN Jakarta.

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A