**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Pegawai Non-Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Badan Geologi Dalam Upaya Mendapatkan Pegawai Berkompeten”. Penelitian ini diharapkan juga memberikan sumbangan dalam aspek praktis (daya guna) yaitu masukan terhadap Sekretariat Badan Geologi khususnya Bagian Kepegawaian dan Organisasi, atau instansi lain yang sejenis dalam melakukan implementasi dan kebijakan serta pengambilan keputusan terutama yang berkaitan dengan masalah rekrutmen dan seleksi dalam usaha memperoleh pegawai yang berkompeten.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengumpulan data dilapangan dilaksanakan pada tahun 2017.

Hasil penelitian menunjukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan di Sekretariat Badan Geologi belum dapat dikatakan secara baik hal tersebut dikarenakan pegawai baru yang diterima tidak sesuai yang dibutuhkan dengan bagian. Strategi tahapan rekrutmen yang dapat dilakukan dalam upaya mendapatkan pegawai yang berkompeten adalah pada proses rekrutmen pegawai tahapan yang digunakan adalah mendefinisikan persyaratan, menarik calon sumber daya manusia, mengelola lamaran kerja. sedangkan untuk tahapan proses seleksi dapat menggunakan tahapan penerimaan pendahuluan surat lamaran, pemeriksaan latar belakang dan referensi calon pegawai, tes kepada calon pegawai, wawancara dengan bagian kepegawaian, wawancara mendalam dengan sub bagian, evaluasi tingkat kesehatan calon pegawai, keputusan penerimaan, penandatanganan ikatan kerja.

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi.

***ABSTRACT***

*This study aims to obtain empirical evidence regarding "Analysis of the Recruitment and Selection Process of Candidates for Non-State Civil Servants in the Secretariat of the Geological Agency in an Effort to Obtain Competent Employees". This research is also expected to contribute to the practical aspects (usability), namely the input to the Secretariat of the Geological Agency, especially the Personnel Section and Organizations, or other similar agencies in implementing and policy and decision making, especially relating to recruitment and selection issues in the effort to obtain employees. competent.*

*The research method used is qualitative descriptive analysis. Data collection used is interviews, observation, and documentation. Data collection in the field is carried out in 2017.*

*The results showed that the recruitment and selection process carried out at the Geological Agency Secretariat could not be said well because the new employees received were not as needed with the part. The recruitment stage strategy that can be done in an effort to get competent employees is in the employee recruitment process the stages used are defining requirements, attracting potential human resources, managing job applications. while for the stages of the selection process can use the stages of the initial acceptance of the application letter, background checks and references of prospective employees, tests for prospective employees, interviews with the staffing section, in-depth interviews with sub-sections, evaluation of the health level of prospective employees, acceptance decisions, signing of work agreements.*

*Keywords: Recruitment, Selection, Competence.*