

ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN SISTEM PELATIHAN TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN MINAHASA

ANALYSIS OF RECRUITMENT SYSTEM AND TRAINING SYSTEM ON THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN THE MINAHASA REGENCY FIRE FIGHTING SERVICE

Dzuhry Fitrah Fardana¹, Yantje Uhing², Jane Grace Poluan³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: dzuhryfardana062@student.unsrat.ac.id, yantje_uhing@unsrat.ac.id,
janepoluan@unsrat.ac.id,

Abstrak: Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam menunjang efektivitas kinerja organisasi, termasuk pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa yang menghadapi tugas berisiko tinggi dan membutuhkan kompetensi profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem rekrutmen dan sistem pelatihan yang diterapkan pada instansi tersebut serta menilai pengaruhnya terhadap kualitas SDM. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai sumber data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen telah berjalan cukup baik namun masih menghadapi hambatan, terutama terkait penilaian pengalaman kerja dan kemampuan kerja sama tim. Sistem pelatihan dinilai bermanfaat tetapi belum optimal karena keterbatasan instruktur, fasilitas, dan variasi materi. Secara keseluruhan, kedua sistem berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM. Penelitian ini merekomendasikan penyempurnaan kriteria rekrutmen, peningkatan intensitas serta kualitas pelatihan, dan penambahan sarana pendukung agar pengembangan SDM dapat berlangsung lebih efektif dan selaras dengan kebutuhan operasional instansi.

Kata Kunci: Sistem Rekrutmen, Sistem Pelatihan, Kualitas Sumber Daya Manusia.

Abstract: The quality of human resources (HR) is a crucial element in supporting the effectiveness of organizational performance, including at the Minahasa Regency Fire Department, which faces high-risk tasks and requires professional competence. This study aims to analyze the recruitment and training systems implemented at the agency and assess their impact on HR quality. The research method used a qualitative descriptive approach through interviews, observation, and documentation as data sources. The results indicate that the recruitment system has been running quite well but still faces obstacles, particularly related to the assessment of work experience and teamwork skills. The training system is considered useful but not optimal due to limited instructors, facilities, and material variety. Overall, both systems have a significant impact on improving HR quality. This study recommends refining recruitment criteria, increasing the intensity and quality of training, and adding supporting facilities to ensure more effective HR development and aligning with the agency's operational needs.

Keywords: Recruitment System, Training System, Human Resource Quality.

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1595

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Kualitas SDM merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam instansi pemerintah seperti Dinas Pemadam Kebakaran. SDM yang berkualitas berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan memastikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas SDM adalah sistem rekrutmen dan sistem pelatihan yang diterapkan. Rekrutmen yang efektif memastikan tenaga kerja memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai, sedangkan pelatihan yang berkelanjutan mendukung pengembangan keterampilan serta kesiapan menghadapi berbagai tantangan di lapangan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan tujuan digunakan untuk menyediakan struktur organisasi yang efektif guna mencapai tujuan manajerial instansi, karena instansi perlu meningkatkan mengoptimalkan, dan Menjaga keberlanjutan tenaga kerja dengan kualitas dan jumlah yang stabil, ujar Hermawan & Idris, (Koming Kiki Pertiwi et al., 2023).

Secara umum, Rekrutmen merupakan proses untuk menentukan kebutuhan pekerjaan, mengidentifikasi persyaratan serta kualifikasi pekerjaan dan pemegangnya, mempublikasikan lowongan pekerjaan, dan menentukan kandidat yang paling cocok untuk posisi tersebut menurut Aliyu, 2021 pada buku (Sakti D. P. B. dkk., 2023). Proses ini menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena bertujuan untuk mendapatkan individu yang memiliki kompetensi dan potensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem rekrutmen yang efektif akan membantu organisasi memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan kinerja, serta mendukung tercapainya tujuan strategis perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu proses terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam aspek pengetahuan teknis maupun keterampilan praktis, dengan tujuan utama meningkatkan produktivitas dan kinerja individu dalam konteks pekerjaan (Ajabar, 2020). Sistem pelatihan yang baik tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan individu, tetapi juga disesuaikan dengan kebutuhan organisasi agar hasilnya berdampak langsung terhadap efektivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam konteks global, perkembangan teknologi dan digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Organisasi di berbagai sektor semakin bergantung pada tenaga kerja yang terampil, adaptif, dan inovatif untuk tetap kompetitif. Tren global menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM melalui sistem rekrutmen yang selektif dan pelatihan berkelanjutan menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Negara-negara maju telah menerapkan berbagai strategi rekrutmen berbasis data dan pelatihan berbasis teknologi untuk memastikan tenaga kerja mereka siap menghadapi tantangan masa depan.

Studi sebelumnya oleh (Sholihah, 2024) mengenai sistem rekrutmen dan pelatihan di sektor industri tekstil menyoroti pentingnya seleksi dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Namun, penelitian tersebut belum sepenuhnya mewakili sektor jasa yang memiliki karakteristik berbeda, terutama dalam instansi seperti Dinas Pemadam Kebakaran yang menghadapi kondisi kerja berisiko tinggi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggabungkan variabel penempatan kerja, yang dapat mengaburkan pemahaman spesifik mengenai dampak rekrutmen dan pelatihan terhadap kualitas SDM.

Dinas Pemadam Kebakaran memiliki tanggung jawab yang signifikan untuk menjaga keselamatan masyarakat dalam menangani bencana kebakaran dan keadaan darurat lainnya. Namun, dalam implementasinya, terdapat beberapa kendala yang dapat menghambat optimalisasi sistem rekrutmen dan pelatihan di instansi ini. Tantangan tersebut meliputi kurangnya standar rekrutmen yang jelas, keterbatasan sumber daya untuk pelatihan, serta efektivitas pelatihan yang belum maksimal. Ini berakibat pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kurang produktif dan tidak maksimalnya kinerja karyawan yang bertugas, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Pelatihan

merupakan suatu proses terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam aspek pengetahuan teknis maupun keterampilan praktis, dengan tujuan utama meningkatkan produktivitas dan kinerja individu dalam konteks pekerjaan (Ajabar, 2020).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem rekrutmen yang di terapkan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa
2. Untuk mengetahui sistem pelatihan yang di terapkan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan sistem pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa
4. Untuk mengetahui hubungan antara sistem rekrutmen dan sistem pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM mencakup perancangan dan implementasi sistem yang meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi karyawan, pengembangan kompetensi karyawan, pengelolaan jalur karir, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pembinaan hubungan industrial yang harmonis (Arifin, 2023).

Sistem Rekrutmen

Menurut Ajabar (2020), Rekrutmen dapat diartikan sebagai proses untuk mencari, menemukan, dan menarik pelamar kerja agar bergabung dan mengisi posisi yang tersedia di suatu instansi. Berdasarkan pengertian tersebut, tugas utama rekrutmen adalah menarik sebanyak mungkin calon pegawai atau karyawan untuk melamar berbagai posisi pekerjaan yang ada.

Sistem Pelatihan

Desler (2020) dalam buku Simatupang dkk. (2024) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses penyediaan keterampilan yang diperlukan bagi karyawan, baik yang baru maupun yang telah bertahun-tahun bekerja, untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Suryani dkk., (2020) Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi, mengingat performa mereka memiliki signifikansi tinggi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan organisasi

Penelitian Terdahulu

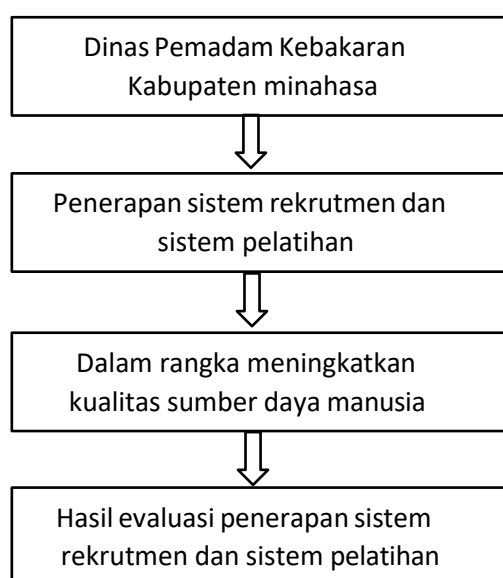
Penelitian Siyah, Mansur, Muhtadi, R. (2020) bertujuan untuk memahami bagaimana sistem rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan di Bank Syariah SPM Pamekasan, serta bagaimana kinerja karyawan yang menerapkan kedua sistem tersebut. Metode yang digunakan disini ada jenis penelitian kualitatif deskriptif yaitu peneliti melakukan penelitian lapangan. Hasil penelitian ini sistem perekrutan karyawan yang digunakan oleh Bank Syariah SPM Pamekasan menerapkan dua metode yaitu rekrutmen internal dan eksternal dan kedua sistem rekrutmen tersebut dikatakan cukup baik. Dari kedua sistem rekrutmen dan pelatihan yang dilakukan oleh Bank Syariah SPM Pamekasan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja

pegawai. Hal ini lihat dari peningkatan penilaian kualitas kerja personil Bank Syariah SPM Pamekasan yang mengalami peningkatan di tahun 2019 dibandingkan dengan tahun 2018.

Penelitian Susi Tri Wahyuni, Juliani Pudjowati, Dony Alvianto, Nunuk Pudjiastuti (2023) bertujuan untuk meneliti Sistem Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Aquamate Indonesia Industries Sidoarjo. Penelitian ini menerapkan analisis data kualitatif, yang dilaksanakan selama periode pengumpulan data di lapangan, dengan menggunakan model Miles dan Huberman. Tahapan analisis meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa sistem rekrutmen di PT. Aquamate Indonesia Industries belum optimal. Hal ini tercermin dari praktik yang masih terbatas pada deskripsi pekerjaan dan kualifikasi yang tercantum dalam lowongan pekerjaan. Demikian pula, sistem penempatan karyawan belum terstruktur, dengan penempatan yang hanya mengacu pada informasi yang tercantum dalam lowongan, seperti penempatan di cabang perusahaan atau lokasi perusahaan. Sistem pelatihan juga belum diformalkan, meskipun manajemen tetap menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, khususnya dalam bidang keuangan atau perpajakan, yang dilakukan oleh tenaga profesional.

Penelitian Desy Arisandy dan Hijriyah Augusty (2023) penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami proses rekrutmen yang efektif di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, dengan harapan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode kualitatif dengan melakukan Observasi, Wawancara dan turun langsung ke lapangan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menerapkan proses rekrutmen yang efektif dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Perusahaan ini memiliki standar kelulusan yang spesifik, yang berarti bahwa pengalaman seleksi di tempat lain tidak menjamin keberhasilan dalam rekrutmen PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Proses rekrutmen meliputi tahapan administrasi, tes kesehatan awal, tes psikologi, tes wawancara, tes kesehatan akhir, program orientasi kerja selama tiga bulan, pemeriksaan kesehatan lanjutan (MCU), dan pengangkatan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang berupaya untuk menyajikan gambaran yang akurat dan terperinci mengenai fakta, ciri-ciri, dan hubungan antar fenomena yang diamati dalam hal ini yaitu sistem rekrutmen dan sistem pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa yang terdiri dari berbagai tingkatan jabatan dan unit kerja dengan jumlah 82 personil dan dari 82 personil tersebut yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 6 orang personil Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa. Teknik perolehan informan yang diterapkan yaitu *purposive sampling*, yaitu teknik pemilihan informan yang didasarkan pada kriteria khusus yang ditetapkan oleh peneliti.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber langsung. Sumber data utama yang digunakan didapatkan melalui kunjungan langsung di lokasi penelitian dan wawancara dengan para narasumber di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan turun langsung ke lapangan dan mengamati fenomena yang sedang berlangsung. Menurut Sugiyono (2020:231), wawancara adalah interaksi antara dua individu yang bertujuan untuk saling berbagi informasi dan pemikiran melalui sesi tanya jawab. Pengumpulan data melalui dokumentasi dilakukan terhadap wawancara dan observasi yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran untuk melengkapi informasi yang diperoleh dari wawancara.

Definisi Oprasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Oprasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Teori	Indikator	
Kualitas Sumber Daya Manusia	Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam perusahaan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan atau sumber daya manusia perusahaan memiliki nilai dan martabat yang harus dihargai, karena mereka memiliki keterampilan, kemampuan, dan kemampuan berpikir secara rasional ujar Handoko (Koming Kiki Pertiwi dkk, 2023)	1. Pelatihan dan Pendidikan	dan
		2. Keterampilan dan keahlian	dan
		3. kesehatan	
Sistem Rekrutmen	Sistem rekrutmen merupakan proses yang dilaksanakan oleh suatu organisasi atau perusahaan guna menemukan, menarik, dan memilih kandidat yang paling kompeten untuk mengisi posisi pekerjaan yang kosong (Ajabar, 2020). Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa	1. Efisiensi dan efektivitas	dan

	organisasi memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan memenuhi kriteria dengan kebutuhan organisasi.	
Sistem Pelatihan	Sistem pelatihan merupakan sekumpulan aktivitas yang terstruktur juga terencana yang diciptakan guna menambah wawasan, keahlian, dan kemampuan karyawan maupun individu dalam suatu organisasi. Sistem ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau individu (Ajabar, 2020).	1. Materi pelatihan 2. Kualitas instruktur

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2025

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih menerapkan instrumen seperti pedoman wawancara. Wawancara adalah bentuk interaksi berupa diskusi dan tanya jawab yang dilakukan dalam upaya memperoleh informasi yang diinginkan. Untuk menjaga arah wawancara agar sesuai dengan sasaran penelitian, dibuatlah panduan wawancara. Panduan ini dirancang berlandaskan tujuan penelitian dan juga teori-teori yang relevan dengan topik yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif deskriptif dengan metode Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2020), yang dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan melalui tahapan berikut: Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Wawancara

1. Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara, kualitas sumber daya manusia dalam organisasi pemadaman kebakaran terbentuk melalui sinergi antara sistem rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan secara konsisten. Rekrutmen yang berfungsi sebagai mekanisme penyaringan awal memastikan bahwa anggota yang diterima memiliki kualifikasi dasar yang diperlukan, sedangkan pelatihan memberikan penguatan kompetensi melalui peningkatan keterampilan teknis, pemahaman prosedur operasional, pengembangan disiplin, serta kemampuan kerja sama tim. Informan secara konsisten menegaskan bahwa pelatihan berdampak langsung pada peningkatan profesionalisme, kepercayaan diri, dan kesiapan dalam menghadapi situasi darurat. Secara keseluruhan, kedua sistem tersebut berperan komplementer dan menjadi fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten, responsif, dan mampu menjalankan tugas pemadaman kebakaran secara efektif.

2. Sistem Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara, sistem rekrutmen pada Dinas Pemadam Kebakaran dinilai telah memiliki tahapan seleksi yang terstruktur, meliputi pemeriksaan administrasi, tes kesehatan, tes fisik, serta wawancara untuk menilai karakter dan kesiapan mental calon anggota. Informan menegaskan bahwa kriteria utama yang diprioritaskan mencakup kondisi fisik

yang prima, kesiapan mental, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama, serta kelengkapan administrasi sebagai dasar kelayakan seleksi. Meskipun secara umum prosedur rekrutmen dianggap efektif dalam menjaring calon yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, beberapa keterbatasan masih ditemukan, khususnya pada tahap seleksi awal yang belum mampu mengakomodasi penilaian pengalaman dan kompetensi kerja sama tim secara optimal. Dengan demikian, diperlukan evaluasi dan penyempurnaan berkelanjutan agar proses rekrutmen mampu menghasilkan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran dan berkualitas tinggi.

3. Sistem Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara, sistem pelatihan pada Dinas Pemadam Kebakaran dinilai telah mencakup materi fundamental yang relevan dengan kebutuhan tugas, seperti teknik pemadaman, penggunaan peralatan, simulasi keadaan darurat, penyelamatan korban, evakuasi, serta penerapan prosedur operasi standar. Pelatihan yang dilaksanakan secara rutin 3-5 kali per tahun dan dipimpin oleh instruktur internal berpengalaman dianggap mampu meningkatkan keterampilan teknis dan kesiapan anggota. Namun demikian, sebagian informan menilai bahwa efektivitas pelatihan masih terbatas oleh kurangnya instruktur ahli, minimnya sarana-prasarana, serta keterbatasan praktik lapangan yang komprehensif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas fasilitas, penambahan variasi materi, intensifikasi praktik, serta pelibatan instruktur eksternal direkomendasikan guna memperkuat profesionalisme dan kesiapan operasional anggota. Secara keseluruhan, pelatihan telah memberikan kontribusi positif, tetapi tetap memerlukan evaluasi dan pengembangan untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa, ditemukan bahwa proses rekrutmen telah berjalan cukup efektif melalui tahapan seleksi administrasi, tes kesehatan, tes fisik, dan wawancara, meskipun masih perlu penyempurnaan dalam menilai pengalaman kerja dan kemampuan kerja sama tim. Pelatihan rutin yang dilaksanakan 3-5 kali per tahun dengan instruktur internal memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan anggota, namun efektivitasnya masih terbatas akibat kurangnya jumlah instruktur, sarana-prasarana, dan praktik lapangan. Oleh karena itu, peningkatan jumlah dan variasi materi pelatihan, pelibatan instruktur eksternal, serta evaluasi berkala diperlukan untuk mengoptimalkan kualitas pelatihan, meningkatkan kesiapan operasional, produktivitas kerja, dan keselamatan anggota di lapangan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, sistem rekrutmen di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa telah diterapkan secara terstruktur melalui tahapan seleksi administrasi, tes kesehatan, tes fisik, dan wawancara, yang bertujuan untuk menjaring calon anggota yang berkualitas dan profesional. Temuan ini sejalan dengan pandangan Aliyu (2021) dan Ajabar (2020) yang menekankan pentingnya rekrutmen dalam memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem rekrutmen yang efektif tidak hanya menilai kemampuan teknis (job fit), tetapi juga kesesuaian karakter dan budaya organisasi (culture fit), sehingga mampu menghasilkan anggota yang memiliki kesiapan mental, disiplin, dan kemampuan kerja sama tim. Meskipun demikian, proses rekrutmen masih perlu evaluasi, khususnya dalam menilai pengalaman kerja dan kemampuan kerja sama, serta menambahkan simulasi praktis untuk memastikan calon anggota benar-benar sesuai dengan kebutuhan dinas.

Sistem pelatihan yang diterapkan secara rutin 3-5 kali per tahun dengan instruktur internal telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan teknis, kesiapan operasional, dan profesionalisme anggota. Namun, efektivitas pelatihan masih terbatas akibat kurangnya jumlah instruktur berpengalaman, sarana-prasarana yang memadai, serta keterbatasan praktik lapangan. Beberapa informan menilai bahwa pelatihan yang ada

sudah relevan dan menunjang tugas di lapangan, sedangkan informan lain menekankan perlunya peningkatan kualitas, variasi materi, frekuensi latihan praktik, serta keterlibatan instruktur eksternal untuk memperluas pengetahuan dan pengalaman anggota. Evaluasi pelatihan secara berkala dianggap penting untuk menyesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan dan memastikan kompetensi anggota terus berkembang.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa kombinasi sistem rekrutmen dan pelatihan yang baik berperan signifikan dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang profesional, produktif, dan responsif terhadap tugas pemadaman kebakaran. Untuk mencapai optimalisasi kinerja, Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa perlu melakukan perbaikan berkelanjutan pada proses seleksi dan sistem pelatihan, termasuk peningkatan fasilitas, penambahan instruktur, pengayaan materi, serta evaluasi berkala. Implementasi langkah-langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan kesiapan operasional anggota, menjaga profesionalisme, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Sistem rekrutmen yang telah diterapkan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa sudah cukup baik dan memungkinkan seleksi calon anggota berkualitas, namun masih perlu evaluasi pada tahap seleksi awal, terutama terkait pengalaman kerja dan kemampuan kerja sama tim.
2. Sistem pelatihan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa dilaksanakan secara rutin, tetapi efektivitasnya terbatas oleh jumlah instruktur dan sarana-prasarana; peningkatan fasilitas, materi, dan keterlibatan instruktur eksternal diperlukan.
3. Pengelolaan sistem rekrutmen dan sistem pelatihan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Minahasa berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi dan kepercayaan masyarakat.

Saran

1. Perlu dilakukan peninjauan ulang kriteria seleksi rekrutmen untuk menjaring calon anggota yang lebih optimal, dengan memperkuat penilaian pengalaman lapangan, kemampuan kerja sama tim, dan kesiapan mental, serta menambahkan uji simulasi praktis pada tahap seleksi awal.
2. Sistem pelatihan perlu ditingkatkan dengan menambah jumlah dan kualitas instruktur, memperbaiki sarana-prasarana, meningkatkan frekuensi latihan praktik di lapangan, memperkaya variasi materi, serta melibatkan instruktur eksternal untuk memperluas wawasan dan pengalaman anggota.
3. Pelaksanaan pelatihan yang lebih intensif dan berkesinambungan perlu dipertimbangkan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja anggota lebih optimal dan tujuan organisasi tercapai secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/vboVEQAQBAJ?hl=id&gbpv=0.
- Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. UNISNU Press.
https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_sumber_daya_manusia_MSDM_te

ori/gl_qEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen+sumber+daya+manusia+adalah&printsec=frontcover.

- Arisandy, D., & Augusty, H. (2023). Sistem Rekrutmen Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional iii Palembang. *Communnity Development Journal*, Vol.4, No.6, 12308-12312.
- Koming Kiki Pertiwi, N., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, F. (2023). *Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar I Gede Putu Kawiana (2) Ida Ayu Mashyuni (3) (1)(2)(3)*. Vol. 3, No.7, 1385-1384.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R., Karim, A., Arnida, Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. made, Mitrin, A., Salijah, E., Mayliza, R., & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Wardana (ed.); 1st ed.)*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sholihah, D. M. (2024). Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asian Cotton Industry. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, Vol.10, No.2, 1134-1143. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2259>.
- Simatupang, M. Y., Gultom, S., & Rahman, A. (2024). *Manajemen Pelatihan Kompetensi Bidan Berbasis Partisipatif, Inovatif Dan Kolaboratif Untuk Pencegahan Stunting (M. Hidayat (ed.)). Pusat pengembangan pendidikan dan penelitian indonesia*. https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_PELATIHAN_KOMPETENSI_BIDAN_BER/VGQrEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=0.
- Siyah, Mansur, & Muhtadi, R. (2020). Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ar-Ribhu: Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah* Vol.1, No.2, 1-16.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan penelitian*. Nilacakra. https://www.google.co.id/books/edition/Kinerja_Sumber_Daya_Manusia/FOTsDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0.
- Wahyuni, S. T., Pudjowati, J., Alvianto, D., & Pujiastuti, N. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Aquamate Indonesia Industries di Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, Vol.2, No.1, 21-27. <https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.353>.