

Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan  
(Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara)

<sup>1</sup>Imron Vajirta Nahan Berutu, <sup>2</sup>Muhammad Ikhsan Harahap

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,  
[imronnahanberutu22@gmail.com](mailto:imronnahanberutu22@gmail.com)

<sup>2</sup>Manajemen, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, [m.ihсан.harahap@uinsu.ac.id](mailto:m.ihсан.harahap@uinsu.ac.id)

**Abstract**

*Improving the performance of our company employees requires work experience. Employee work experience shows skill proficiency. Employees who have worked for several years have different types of work experience to solve different types of problems within the company. Quality Resources to Improve Work Performance The purpose of this study is to improve employee performance in order to achieve a high level of performance based on the results of the existing literature review, namely to explain scientifically the role of work experience. Work done on a complete job. Improve employee performance.*

**Keywords:** Experience, work, employee performance of the Disbun.

**Pendahuluan**

Mengingat perkembangan zaman, sumber daya manusia yang kompetitif, dan perusahaan perlu bertahan dalam hal sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan untuk memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan (Dipang, 2013). Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatasi berbagai masalah yang ada dalam kerangka karyawan, pekerja, manajer, dan pekerja perusahaan lainnya untuk mendukung kegiatan perusahaan dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajer perlu memastikan bahwa perusahaan memiliki orang yang tepat untuk menyelesaikan tugas atau tugas yang membantu perusahaan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak bisa memberikan hasil yang baik jika tidak didukung oleh sumber daya yang mempunyai kinerja yang baik juga. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas karyawan.

Kinerja perusahaan bervariasi dari karyawan ke karyawan. Manajer dapat berperan dalam mengelola dan merencanakan perusahaan. Manajer harus berusaha untuk membimbing karyawannya agar berfungsi dengan baik. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap hasil yang dicapai oleh setiap karyawan. Pemberian ini dapat dilakukan melalui pemberian hadiah dan penghargaan untuk membantu karyawan bekerja keras, mengambil tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan mereka, dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi pada dasarnya adalah apa yang perlu Anda lakukan di tempat kerja untuk memengaruhi seberapa banyak Anda berkontribusi pada organisasi Anda, termasuk kualitas yang diberikannya (Dipang, 2013). Kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan kecakapan keterampilan (Leatemia, 2018).

Karyawan dengan pengalaman kerja beberapa tahun memiliki jenis pengalaman kerja yang berbeda untuk memecahkan berbagai jenis masalah, tergantung pada keterampilan individu karyawan. Karyawan diharapkan memiliki sumber daya yang berkualitas untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman karyawan juga meningkatkan keterampilan dan hasil kerja karena lebih mudah melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja yang terjaga dan berkembang berdampak positif bagi perusahaan. Ini meningkatkan dan meningkatkan kepercayaan dan secara bertahap meningkatkan keuntungan perusahaan. Jika dapat dipertahankan lebih lanjut, itu akan membawa manfaat yang langgeng. Perlu dicatat bahwa kinerja tidak harus segera dibangun, tetapi harus dibangun di atas fondasi yang baik dengan berjuang untuk bertahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan tinjauan literatur teoritis dan empiris tentang peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### Landasan Teori

#### Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Martoyo, pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut Foster adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut pendapat Sutrisno, bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut. Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya .

Menurut Handoko, faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi  
Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat  
Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan  
Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.
4. Kemampuan analisis  
Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

5. Keterampilan dan kemampuan teknik.  
Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster, ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja  
Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki  
Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.  
Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

### Kinerja Karyawan

Menurut Bangun, kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai seorang karyawan di perusahaan berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut. Menurut Rivai, kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga memiliki hasil dengan tingkat kemampuan tertentu dalam pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pengetahuan dan keterampilan. Dengan hal itu, Karyawan bisa melaksanakan sebuah pekerjaan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Terdapat indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara, ada beberapa indikator untuk menentukan kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja  
Kualitas kerja berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan di dalam perusahaan.
2. Kuantitas kerja.  
Kuantitas kerja berkaitan dengan seberapa lama seorang karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan.
3. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.  
Pelaksanaan tugas berkaitan dengan seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, akurat dan penuh tanggung jawab dengan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

Resti Lutfitasari mengatakan bahwa terdapat indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Banyaknya pekerjaan  
Jumlah pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Semakin sering karyawan melakukan pekerjaan maka karyawan akan terbiasa dalam tekanan pekerjaan yang dihadapi. Karyawan juga bisa mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini membuat karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

2. Hadir tepat waktu  
Hadir tepat waktu dalam bekerja di perusahaan akan membuat karyawan menjadi disiplin dan juga akan membuat kinerja mereka meningkat.
3. Kehadiran  
Karyawan yang selalu masuk akan membuat karyawan menjadi pribadi yang baik dalam pekerjaan.
4. Terjalannya kerja sama  
Kerja sama antar rekan kerja akan membuat karyawan bisa mendapatkan hal hal baru dari rekan kerja yang ada di dalam pekerjaan tersebut.

Menurut Handoko (dalam Akbar, 2018), faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Motivasi, suatu pendorong penting bagi seorang karyawan yang bisa menyebabkan karyawan tersebut bekerja dan juga adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.
2. Kepuasan kerja, hal ini berkaitan dengan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Apakah karyawan tersebut menyukai pekerjaan yang dilakukan.
3. Tingkat stres, suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi karyawan. Kondisi ini bisa seperti emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang.
4. Kondisi pekerjaan, seperti lingkungan lingkungan yang ada didalam pekerjaan dan situasi situasi yang ada didalam perusahaan.
5. Kompensasi, suatu tingkat balas jasa yang akan diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Kompensasi ini bisa berbentuk uang atau tidak berbentuk uang.
6. Desain pekerjaan, mengenai suatu penetapan kegiatan kerja yang akan dijalankan bagi seorang karyawan atau kelompok karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Sutermeister, terdapat juga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya. Berdasarkan penelitian Suciati Terdapat hubungan penting antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan yang berjudul “Hubungan Pengalaman Kerja dengan Pilihan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perkebunan PROVSU)” Diketahui bahwa pengalaman kerja berkaitan dengan kinerja karyawan dari penelitian yang berjudul “Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perkebunan ” Tingkat Pendidikan, dan Hubungan Kepribadian dengan Kinerja Pegawai”. Pegawai Dinas Perkebunan dikenal dengan hasil yang diperoleh hubungan yang cukup kuat antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengalaman kerja berkaitan dengan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu referensi penulis saat melakukan penelitian. Penulis dapat melengkapi teori yang digunakan untuk memvalidasi penelitian yang dilakukan.

### Metode Penelitian

Dalam penyelidikan penyelidikan ini, metode penyelidikan kualitatif, yaitu studi yang dirancang untuk mempelajari keadaan objek alami dan fungsional mengkomunikasikan dan menjelaskan apa yang terjadi dan kenyataan. Penelitian ini

merupakan studi literature review yang diminati. Jelaskan secara ilmiah peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan hal ini didasarkan pada hasil penelitian kepustakaan yang ada. Data yang digunakan adalah data sekunder diperoleh dari analisis studi literatur yang ada tentang peran pengalaman profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif.

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelusuran literatur sistematis mengenai peranan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan PROVSU, terlebih dahulu harus diidentifikasi dalam menentukan kinerja pegawai yang baik. Ada empat faktor yang menentukan kinerja pegawai yang baik yaitu kompetensi, pemberdayaan, kompensasi, dan pengembangan Pegawai. Kemampuan Karyawan dengan kemampuan sebagai ciri khas seseorang yang berhubungan dengan prestasi kerja Kemampuan sebagai tipe orang yang berkaitan dengan kriteria yang digunakan sebagai kinerja di tempat kerja Salah satu hal yang membentuk kemampuan seseorang Salah satunya adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman pribadi. Siapapun yang sudah memiliki pengalaman profesional akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Kinerja Karyawan dengan pemberdayaan. Pemberdayaan mempromosikan inisiatif untuk mengatasi masalah yang perlu ditangani dalam organisasi, memungkinkan mereka untuk diselesaikan dengan cepat dan akurat dengan cara yang bertanggung jawab. Pengalaman ini memberi karyawan pemahaman yang lebih baik tentang penyebab dan implikasi dari masalah yang diselesaikan sebelumnya. Kinerja pegawai dan kompensasi dengan kompensasi dapat dilakukan dalam bentuk uang, bukan dalam bentuk uang. Tujuan utama dari Reward adalah untuk menciptakan rasa keadilan. Kompensasi harus diperhitungkan dengan tepat agar karyawan tersebut tidak mengurangi pentingnya keadilan bekerja bagi perusahaan. Menurut Wibowo (Abdullah, 2014), ia menyatakan bahwa pekerja memberikan waktu dan tenaga kepada perusahaan, dan perusahaan menawarkan imbalan yang dapat mengambil berbagai bentuk berdasarkan pekerjaan. Orang yang sudah lama bekerja atau memiliki pengalaman di suatu perusahaan mungkin akan menerima kompensasi yang berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja di dinas tersebut. Kinerja Karyawan Dalam pembinaan karyawan, pembinaan adalah proses yang dapat membantu semua karyawan menyelesaikan pekerjaan. Sehingga kompensasi langsung ini merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh pegawai aparatur sipil negara baik itu pegawai negeri sipil maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Tunjangan dan insentif diberikan sesuai dengan posisi dan jabatan PNS tersebut pada instansi pemerintah.

### Kesimpulan

Pengalaman kerja merupakan ukuran waktu atau waktu yang dibutuhkan seseorang untuk memahami dan mampu melakukan pekerjaannya. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk mencapai kinerja yang efektif dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan, semakin berpengalaman mereka. Ketika seorang karyawan memiliki banyak pengalaman kerja, keterampilan karyawan dalam bekerja menjadi lebih baik dan karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan pekerjaan dan kinerjanya.

Kinerja pegawai ini berkaitan dengan kemampuannya dalam bekerja dan bekerja untuk menyelesaikan tugasnya. Pengalaman kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena beberapa faktor seperti kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. pekerjaan.

Hasil survei ini dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Kualitas kinerja seorang pegawai dapat dibentuk dari pengalaman kerja pegawai tersebut. Saatnya kepala dinas menyadari bahwa pengalaman kerja karyawannya dapat bermanfaat bagi dinas. Mereka memiliki karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi, dan karyawan ini juga berkinerja baik.

#### Daftar Pustaka

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aristarini, L., Kirya, I. K., & Yulianthini, N. N. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 2. Dipang, L. (2013).
- Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Emba*, 1(3), 1080-1088.
- Hadi, K., & Kadarni, L. (2018). Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Mataram. *Valid: Jurnal Ilmiah*. Husaini, A. (2017).
- Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*. Khairani, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi.