

ABSTRAK

Keberadaan pegawai merupakan sumber daya utama dalam menjalankan operasional namun terdapat beberapa hal yang tidak sesuai antara kemampuan dan keterampilan kerja berdasarkan latar belakang pendidikan dengan penempatan pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), dari ketidaksesuaian tersebut dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja karena melakukan pekerjaan diluar tupoksi dan mengakibatkan berbagai masalah yang muncul dan kemungkinan penundaan kenaikan pangkat karena sasaran kinerja berbanding terbalik dengan yang dikerjakan akibat implikasi *job redesign* tersebut terhadap kinerja dari ASN di lingkungan instansi terkait. Studi ini secara khusus membahas mengenai implementasi *job redesign* terhadap kinerja pegawai. Implikasi *Job redesign* memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menciptakan prestasi bagi pegawai negeri sipil. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa ketidaksesuaian yang terjadi pada instansi dan belum mengacu pada Peraturan Menteri 66/Kep/M.Pan/7/2003 tentang pegawai yang tidak boleh memiliki jabatan lebih dari satu baik jabatan fungsional lain maupun jabatan struktural dan SK PNS yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan metode Fenomenologi. Populasi penelitian meliputi ASN yang terdampak *job redesign* dan teknik sample menggunakan *Purposive Sampling* mencakup 8 orang.

Hasil penelitian kualitatif ini menjustifikasi bahwa keberhasilan *job redesign* akan tergantung pada karakteristik pekerjaan yang ada dalam organisasi yang menjadi obyek perancangan ulang. Selain itu hasil juga menunjukkan bahwa faktor karakteristik individu pegawai juga menjadi faktor bagi keberhasilan *job redesign* yang dilakukan. Umur yang lebih muda mungkin menyukai karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan yang berumur lebih tua. Demikian pula faktor teknologi dan sistem juga terkait dengan keberhasilan *job redesign*. Pekerjaan yang berbasis teknologi mungkin akan lebih banyak diterapkan. Kepemimpinan yang mewakili faktor organisasi menjadi faktor yang penting dalam menerapkan program *job redesign* dan faktor lingkungan termasuk lingkungan non fisik berupa dukungan rekan kerja juga akan mempengaruhi hasil dari *job redesign*.

Kata Kunci : *Job Redesign*, Motivasi, Kinerja, Fenomenologi