ABSTRAK

Keberadaan pegawai merupakan saumber 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 ketidak sesuaian 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 negri sipil. Namum pada kenyataanya masih ada beberapa ketidak sesuaian 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 hasl juga meunjukkan bahwa faktor karaktetistik indivdu 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 keberhaslan *job* redesign. Pekerjaan yang berbasih teknologi mungkin akan lebih banyak diterapkan. Kepemimpinan yng mewakili faktor organisasiakan menjadi faktor yang penting dalam menerapkan program *job* redesign dan faktor lingkungan termasuk lingkungan non fisik berupa dukungan rekan kerja juga akan mempengarui hasil dari *job* redesign.

Kata Kunci: Job Redesign, Motivasi, Kinerja, Fenomenologi