

## RINGKASAN

Penelitian bertujuan menganalisis strategi pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi pada perempuan yang berperan ganda. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif melalui pendekatan fenomenologi. Pengambilan data dilakukan melalui wawancara mendalam. Penelitian ini menggunakan lima subyek sebagai informan utama dan lima subyek sebagai informan pendukung. Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik *purposeful sampling*. Informan merupakan perempuan yang berkarir di sektor pemerintah maupun swasta dan menjalani peran ganda yaitu sudah berkeluarga dan memiliki minimal satu anak. Uji keabsahan data dilakukan menggunakan triangulasi sumber dari *significant other* atau informan pendukung.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan *thematic analysis*, menunjukkan bahwa strategi pengembangan karir merupakan realisasi hubungan antara pekerja dan organisasi melalui program pelatihan, *coaching*, mentoring, penilaian kinerja, serta *reward* yang diselenggarakan oleh organisasi melalui bagian SDM serta motivasi diri individu yang bekerja dalam merencanakan pengembangan karir pada dirinya. Selain program pengembangan karir, kebijakan organisasi terkait pemberian izin, cuti, dan fleksibilitas waktu kerja juga dirasa menjadi salah satu fasilitas pendukung bagi perempuan yang berperan ganda dalam menjalani karirnya.

Implikasi yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah perlunya perhatian serius terhadap peran perempuan dalam dunia kerja. Dengan mengakui kontribusi kinerja perempuan dalam mencapai target organisasi dan mempertimbangkan dampak dari peran ganda terhadap kesiapan dalam pengembangan karir, organisasi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi para pekerja perempuan. Ini tidak hanya akan memperkaya keberagaman tenaga kerja, tetapi juga meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

*Kata Kunci : Strategi pengembangan karir, peran ganda, work-life balance*

## SUMMARY

*This research aims to analyze career development strategies implemented by organizations for women who play dual roles. This study falls under qualitative research, utilizing a phenomenological approach. Data collection involved in-depth interviews, with five main informants and five supporting informants. Informant selection was carried out using purposeful sampling technique. The informants were women pursuing careers in both the public and private sectors, and who were simultaneously engaged in dual roles – as career women and as mothers with at least one child. Data validity was ensured through source triangulation involving significant others or supporting informants.*

*Based on the results of the thematic analysis conducted on the data, it emerged that career development strategies are a realization of the relationship between employees and organizations, encompassing training programs, coaching, mentoring, performance assessments, and rewards organized by the HR departments of the organizations, in conjunction with self-motivation of individuals in planning their career development. Apart from career development programs, organizational policies pertaining to leave, time off, and flexible working hours were considered supportive facilities for women playing dual roles in managing their careers.*

*The implications derived from the conducted research underscore the necessity of serious attention to women's roles in the workforce. By acknowledging the contribution of women's performance in achieving organizational targets and considering the impact of dual roles on career development readiness, organizations can take strategic steps to create a supportive environment for female employees. This will not only enrich workforce diversity but also enhance the overall effectiveness of the organization.*

*Keywords: Career development strategies, dual roles, work-life balance*