



Mengurai Adaptasi Karir Lintas Batas: Studi Fenomenologi Entrepreneurial Mindset Lulusan Sains dan Sosial di Sektor Pendidikan dan Kuliner

Jeka Widiatmanta^{1*}, Milatul Fadhilah², Retno Heny Saputri³

¹⁻³Universitas Islam Balitar, Indonesia

Email: masjeka@gmail.com¹, millatulfadhliah20@gmail.com², henyretno7@gmail.com³

*Penulis korespondensi: masjeka@gmail.com

Abstract. *The dynamics of the labor market in Indonesia currently demonstrate an increasingly complex pattern of career diversification. University graduates frequently undertake dual roles that are not aligned with their formal educational backgrounds. This phenomenon indicates that individuals no longer rely solely on their professional identities but increasingly require adaptive career strategies to maintain economic stability while simultaneously pursuing new opportunities. This study explores the process of cross-boundary career adaptation and the development of an entrepreneurial mindset among three administrative staff members at Universitas Islam Balitar with educational backgrounds in International Relations, Chemistry, and Mathematics. Employing an interpretive-hermeneutic phenomenological approach, data were collected through in-depth interviews, non-participant observation, and documentation, and subsequently analyzed using the modified Stevick-Colaizzi-Keen procedure (Moustakas, 1994). The research was conducted from January to June 2026. The analysis generated four major themes: (1) the transformation of formal academic skills into strategic capital within entrepreneurial activities; (2) dual orientations between bureaucratic stability and business opportunities; (3) identity negotiation and role synchronization; and (4) the entrepreneurial mindset as the primary driver of career adaptation. The phenomenological synthesis reveals that cross-boundary career adaptation represents a form of Coerced Career Construction, in which individuals integrate Savickas' four dimensions of career adaptability with an entrepreneurial mindset to transform formal cognitive skills into strategic assets within informal agribusiness activities. This study contributes to Savickas' theory by identifying non-linear cognitive skill transfer as a key mechanism of adaptation and by emphasizing the significance of the entrepreneurial mindset as a crucial psychosocial component within emerging economic contexts.*

Keywords: Career Diversification; Cross-Border Career Adjustment; Culinary Agribusiness; Entrepreneurial Mindset; Interpretive Phenomenology.

Abstrak. Dinamika dunia kerja di Indonesia saat ini memperlihatkan perkembangan diversifikasi karir yang semakin kompleks. Lulusan dari perguruan tinggi sering kali menjalani peran ganda yang tidak sesuai dengan pendidikan formal yang mereka tempuh. Dari fenomena tersebut memperlihatkan bahwa individu tidak lagi bergantung pada identitas profesi yang mereka miliki tetapi perlunya strategi dalam pengembangan karir untuk mempertahankan stabilitas ekonomi sekaligus membuka peluang baru. Penelitian ini mengeksplorasi proses adaptasi karir lintas batas dan pembentukan *entrepreneurial mindset* pada tiga pegawai administrasi Universitas Islam Balitar dengan latar belakang pendidikan yang berbeda yakni Hubungan Internasional, Kimia, serta Matematika. Dengan menggunakan pendekatan fenomenologi *interpretatif-hermeneutik*, data dikumpulkan melalui proses wawancara mendalam, observasi non-partisipasi, dan dokumensi, yang kemudian dianalisis dengan prosedur modifikasi *Stevick-Colaizzi-Keen* (Moustakas, 1994). Proses penelitian ini berlangsung sejak Januari hingga Juni 2026. Hasil dari analisis menghasilkan empat tema utama: (1) transformasi keterampilan akademik formal menjadi modal strategis dalam aktivitas kewirausahaan; (2) tujuan ganda antara stabilitas birokrasi dan peluang usaha; (3) negosiasi identitas serta penyelarasan peran; dan (4) *Entrepreneurial mindset* sebagai penggerak utama adaptasi karir. Sintesis fenomenologi menunjukkan bahwa penyesuaian karir lintas batas adalah bentuk *Coerced Career Construction*, di mana individu menggabungkan empat dimensi adaptasi karir menurut Savickas dengan pola pikir kewirausahaan untuk mengubah keterampilan kognitif formal menjadi aset strategis di agribisnis informal. Penelitian ini memberikan kontribusi pada teori *Savickas* dengan mengidentifikasi transfer keterampilan kognitif non-linier sebagai pendorong adaptasi, dan penegasan tentang pentingnya pola pikir kewirausahaan sebagai komponen psikososial yang krusial dalam konteks ekonomi yang sedang berkembang.

Kata Kunci: Agribisnis Kuliner; Diversifikasi Karir; Fenomenologi Interpretatif; Penyesuaian Karir Lintas Batas; Pola Pikir Kewirausahaan.

1. PENDAHULUAN

Bursa tenaga kerja di Indonesia saat ini tengah mengalami transformasi yang signifikan, ditandai dengan peluang usaha yang lebih bervariasi dan tidak terikat berdasarkan identitas profesional yang dimiliki. Individu tidak lagi bergantung pada satu profesi utama, tetapi mulai mengembangkan diversifikasi pekerjaan. Proses perubahan ini semakin cepat terjadi akibat ketidakpastian ekonomi pasca-pandemi COVID-19 dan dampak lain sebagai penyebab ketidakstabilan ekonomi dalam negeri yang mengharuskan adanya fleksibilitas dalam hubungan kerja, serta dominasi sektor informal yang dapat menampung mayoritas tenaga kerja. Menurut International Labour Organization (ILO, 2023), lebih dari setengah dari angkatan kerja di negara berkembang beroperasi di sektor informal, sementara Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) melaporkan bahwa 59,31% tenaga kerja Indonesia berada dalam kategori tersebut. Dalam presentase ini, beragam sumber penghasilan bukan hanya sekadar pilihan tambahan, tetapi telah menjadi sistem utama dalam ekonomi masyarakat. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa masyarakat terdorong untuk menjalankan pekerjaan ganda (*multile jobholding*) sebagai bentuk adaptasi terhadap ketidakstabilan ekonomi dan fleksibilitas kerja.

Pandemi COVID-19 dipandang sebagai guncangan yang memengaruhi karir secara global, mendorong individu untuk merevisi cara kerja dan mencari strategi diversifikasi pendapatan sebagai bentuk ketahanan dalam karir (Akkermans, Richardson, dan Kraimer, 2020). Guncangan ini mengakibatkan perubahan pada pola kerja seperti pendidikan formal tidak menjamin kesesuaian bidang ilmu dan pekerjaan yang dijalani, meningkatnya kemampuan untuk melakukan beberapa pekerjaan sekaligus serta penciptaan usaha mikro sebagai upaya meminimalkan risiko. Spurk dan Straub (2020) mengungkapkan bahwa fleksibilitas dalam jenis pekerjaan memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk menjalankan peran ganda di berbagai bidang, meski pemahaman tentang proses psikologis yang mendasari fenomena ini masih sangat terbatas.

Di lingkungan akademik, staf administrasi biasanya diharapkan untuk sepenuhnya berkonsentrasi pada tugas-tugas birokrasi. Namun, tantangan ekonomi dan peluang yang muncul akibat digitalisasi mendorong banyak dari mereka untuk menjalani peran ganda. Champion, Caza, dan Moss (2020) mencatat bahwa penguasaan berbagai jenis pekerjaan semakin meningkat, tetapi penelitian mengenai arti subyektif dan dinamika dari identitas ganda sangat minim. Kondisi ini memunculkan konsep *boundary work* (Ashforth, Kreiner, dan Fugate, 2000) dan pengelolaan batas antar peran (Allen et al., 2021), yang mengeksplorasi bagaimana individu mengatur konflik dan kolaborasi antara beberapa jalur karir. Kajian tentang adaptasi karir sebelumnya sebagian besar menitikberatkan pada konsep konsep *career*

adaptability yang dikembangkan oleh Savickas (2013) yang meliputi tentang *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* sebagai kesiapan individu dalam menghadapi perubahan karir (Widakdo & Fajriyanti, 2018).

Penelitian klasik tentang kesesuaian antara pendidikan dan pekerjaan (Holland, 1997; Becker, 1993) menekankan pentingnya garis lurus dalam pengembangan sumber daya manusia. Namun, di Indonesia, lulusan dari berbagai bidang secara sengaja memilih jalur karir ganda yang tidak linier, menggabungkan tugas birokrasi dengan usaha kuliner. Ellis (2000) dan Tambunan (2021) menunjukkan bahwa diversifikasi pendapatan merupakan strategi adaptif di negara berkembang, di mana individu menyatukan keahlian formal mereka dengan usaha mikro yang tidak resmi. Fenomena ini menantang anggapan tentang linearitas dalam pengembangan sumber daya manusia dan memerlukan pendekatan teoritis yang lebih sesuai dengan konteks.

Penelitian ini mengkaji tiga administrator di Universitas Islam Balitar yang berasal dari disiplin Hubungan Internasional, Kimia, dan Matematika, yang juga menjalankan usaha Warung Nasi Pecel dan Punten. Keanekaragaman latar belakang, usia, dan pengalaman mereka memberikan data fenomenologis yang mendalam. P1 (56 tahun, Hubungan Internasional) adalah administrator senior dan pemilik usaha; P2 (30 tahun, Kimia) berfungsi sebagai administrator dan pengelola usaha; P3 (22 tahun, Matematika) bertindak sebagai staf administrasi dan asisten pengelola. Kombinasi ini memungkinkan analisis yang mendalam mengenai bagaimana keterampilan kognitif dari berbagai disiplin dapat diterapkan dalam sektor kuliner informal.

Kesenjangan Penelitian dan Urgensi

Pada penelitian terdahulu masih memiliki keterbatasan. Pertama, tentang studi mengenai *multiple jobholding* yang umumnya berfokus pada aspek ekonomi dan fleksibilitas kerja, sementara pengalaman subjektif individu dalam menjalani *dual career* masih relatif terbatas jika dikaji secara mendalam. Yang kedua, penelitian tentang *career adaptability* lebih banyak dilakukan di negara maju dengan sistem kerja formal dan kondisi perekonomian yang cenderung stabil, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi negara berkembang yang didominasi sektor informal. Dan ketiga, kajian fenomenologis mengenai staf administrasi perguruan tinggi dengan menjalankan usaha kewirausahaan informal masih sangat minim ditemukan, khususnya dalam konteks adaptasi karir lintas batas dan transformasi keterampilan akademik ke dalam aktivitas bisnis kuliner.

Sehingga pada penelitian ini akan mengkaji tentang; pertama, tenaga administrasi di perguruan tinggi biasanya hanya menyoroti efisiensi dan kepuasan kerja, dan jarang membahas

aspek kewirausahaan di luar tugas resmi (Johnsrud, Rosser, dan Anderson, 2000; Szekeres, 2004). Kedua, penelitian tentang bisnis kuliner biasanya lebih berfokus pada aspek operasional dan pemasaran, sementara pengalaman psikologis pemilik usaha mikro yang juga mempunyai pekerjaan tetap belum banyak diteliti (Ottenbacher dan Harrington, 2007; Tambunan, 2021). Ketiga, riset fenomenologis terkait karir yang bertentangan di Indonesia masih sangat terbatas (Campion et al., 2020).

Kesenjangan ini harus segera diatasi karena: (1) pengertian subjektif tentang karir ganda belum dijelaskan dengan baik (Van Manen, 2016; Smith dan Nizza, 2022); (2) fenomena ini membuka peluang untuk memperluas teori Savickas (2013) dalam konteks negara-negara yang sedang berkembang; dan (3) temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan praktis untuk keberlanjutan agribisnis lokal (Naude, 2010; Kuratko, Fisher, dan Audretsch, 2021).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) melalui pengembangan konsep *Coerced Career Construction*, yaitu proses adaptasi karir yang diakibatkan tekanan ekonomi dan perubahan struktur kerja, tetap dilandasi dengan *entrepreneurial mindset* sebagai kekuatan psikososial individu. Selain itu, penelitian ini menempatkan transfer keterampilan kognitif non-linier sebagai bagian penting dalam proses adaptasi karir lintas batas, di mana kemampuan akademik formal dapat direkonstruksi menjadi modal strategis dalam aktivitas kewirausahaan informal.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk: (1) menganalisis proses penyesuaian karir yang melintasi batas; (2) mengeksplorasi makna dan pengalaman dari identitas ganda; serta (3) merumuskan suatu kerangka teori yang terkait dengan pola pikir kewirausahaan dan perubahan karir berdasarkan pengalaman langsung.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Fenomenologi Interpretatif-Hermeneutik

Pendekatan fenomenologi interpretatif-hermeneutik (Heidegger, 1962; Van Manen, 2016) dipilih untuk menggali makna dari pengalaman hidup. Metode ini menekankan bahwa pengalaman tidak hanya sekadar “ada” tetapi juga “ditafsirkan” oleh subjek dalam konteks sosial. Menurut Van Manen (2016), fenomenologi praktik berfokus pada inti pengalaman melalui refleksi mendalam dan deskripsi detail. Dalam hal ini, penelitian berupaya memahami bagaimana tiga administrator memahami peran ganda mereka dan bagaimana pola pikir kewirausahaan memengaruhi penyesuaian karir mereka.

Teori Adaptasi Karir Savickas (4C)

Savickas (2013) mengembangkan Teori Konstruksi Karir dengan empat dimensi penyesuaian karir (4C): Concern (kesadaran dan perencanaan masa depan), Control (keyakinan atas kemampuan diri), Curiosity (penjelajahan terhadap peluang dan alternatif), dan Confidence (kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan). Dimensi-dimensi ini berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan individu beradaptasi terhadap perubahan karir. Penelitian menunjukkan bahwa 4C sangat penting dalam menanggapi kejutan karir (Akkermans et al., 2020) serta dalam konteks karir yang tidak linier (Hirschi, Dauber, dan Santili, 2020).

Namun, referensi yang ada masih terbatas pada konteks negara maju. Di negara berkembang, faktor-faktor struktural seperti ekonomi informal dan ketidakpastian ekonomi memaksa individu untuk menggunakan strategi karir yang lebih rumit. Oleh karena itu, penting untuk memperkaya teori dengan menambahkan faktor mediasi seperti pola pikir kewirausahaan.

Pola Pikir Kewirausahaan sebagai Jembatan Psikososial

Pola pikir kewirausahaan dapat dipahami sebagai kecenderungan yang lebih tinggi untuk memahami, menganalisis, dan merespons peluang dalam dunia bisnis (Haynie, Agle, Browning, dan Gnyewal, 2010). Model metakognitif yang diusulkan oleh Haynie et al. (2010) menekankan bahwa pola pikir ini bersifat kontekstual dan tumbuh secara berulang berdasarkan pengalaman. Berdasarkan pendapat Kuratko, Fisher, dan Audretsch (2021), pola pikir kewirausahaan mencakup elemen proaktif, inovasi, dan ketahanan, yang saling berinteraksi dengan sumber daya psikologis individu.

Dalam konteks karir yang bersifat tidak linier, pola pikir kewirausahaan berfungsi sebagai jembatan yang mengalih sumber daya psikologis (seperti 4C) menjadi tindakan strategis. Penelitian oleh Newman, Dollinger, dan McDonald (2019) menunjukkan bahwa keyakinan diri dalam kewirausahaan (bagian dari kepercayaan) berkaitan dengan pola pikir untuk mendorong tindakan. Duchek (2020) juga menyampaikan bahwa ketahanan baik dalam organisasi maupun individu sangat bergantung pada pola pikir kewirausahaan saat menghadapi berbagai tantangan.

Guncangan Karir dan Pembentukan Karir yang Terpaksa

Guncangan karir merujuk pada peristiwa yang mengganggu yang memaksa individu untuk menyesuaikan strategi karir mereka (Akkermans et al., 2020). Pandemi COVID-19 dipandang sebagai guncangan karir berskala internasional. Ellis (2000) memperkenalkan konsep diversifikasi mata pencaharian, di mana penduduk di negara berkembang menerapkan

strategi ekonomi ganda untuk mengatasi ketidakpastian. Savickas (2013) dan Champion et al. (2020) menunjukkan bahwa beberapa bentuk adaptasi karir sifatnya “dipaksa,” di mana individu memilih jalur ganda bukan karena keinginan pribadi, tetapi karena tekanan yang berasal dari lingkungan.

Studi ini menggunakan istilah Konstruksi Karir yang Terpaksa untuk menjelaskan bagaimana individu mengkombinasikan 4C dan pola pikir kewirausahaan untuk mengubah keterampilan formal menjadi aset strategis di bidang agribisnis informal. Konsep ini memberikan wawasan tambahan terhadap pandangan karir seumur hidup (Hirschi et al., 2020; Super, 1990).

2.5 Human Capital Nonlinier dan Transferable Skills

Teori modal manusia yang diusulkan oleh Becker pada tahun 1993 menekankan adanya hubungan yang erat antara pendidikan dan lapangan pekerjaan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Somers dan timnya pada tahun 2019 menunjukkan bahwa terdapat ketidakcocokan horizontal antara jurusan pendidikan dan jenis pekerjaan di berbagai negara. Di Indonesia, Tambunan pada tahun 2021 menyatakan bahwa pelaku usaha mikro sering kali mengadaptasi keterampilan kognitif dari berbagai disiplin ilmu ke dalam usaha informal, misalnya dengan menerapkan ketepatan kimia dalam pembuatan resep atau memanfaatkan logika matematika dalam manajemen inventaris. Konsep pengalihan modal kreatif yang dikemukakan oleh Tambunan pada tahun 2021 dan kemampuan adaptasi metakognitif yang dijelaskan oleh Haynie dan rekan-rekannya pada tahun 2010 memberikan gambaran mengenai bagaimana individu bisa mengubah keterampilan formal menjadi aset yang strategis.

Boundary Work, Identity Work, dan Sinkronisasi Peran

Ashforth dan rekan-rekannya (2000) mengemukakan konsep tentang batas pekerjaan untuk menjelaskan bagaimana individu mengatur perbedaan antara berbagai bidang kerja. Allen dan timnya (2021) memperluas gagasan ini dengan menyoroti pergeseran kecil dalam peran yang terjadi setiap hari. Ibarra dan Barbulescu (2010) mengeksplorasi pekerjaan identitas sebagai narasi yang dibentuk oleh individu untuk mempertahankan dua identitas.

Pengintegrasian identitas mendukung komponen Kepercayaan Savickas (2013) serta ketahanan (Duchek, 2020; Bullough, Renko, dan Myatt, 2014). Pandangan mengenai karir seumur hidup (Hirschi et al., 2020; Super, 1990) menitikberatkan bahwa karir seharusnya dilihat dalam konteks kehidupan secara keseluruhan, bukan hanya pada sektor formal.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian ini menghubungkan:

- a. Latar belakang pendidikan yang tidak linier (Hubungan Internasional, Kimia, Matematika).

- b. Peran ganda (sebagai administrator dan pengelola usaha kuliner).
- c. Faktor-faktor struktural dalam ekonomi (ekonomi informal, kejutan karir akibat pandemi).
- d. Pola pikir kewirausahaan (mediasi psikososial).
- e. Dimensi 4C Savickas (Kepedulian, Kontrol, Rasa Ingin Tahu, Kepercayaan Diri) untuk menciptakan Coerced Career Construction.

Model ini menunjukkan bahwa penyesuaian karir antar batas bukan hanya respon yang reaktif, tetapi juga strategi konstruktif yang diperoleh dari keterlibatan individu.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang bersifat interpretatif-hermeneutik. Metode ini dipilih karena sesuai untuk mendalami arti dari pengalaman hidup para peserta dalam konteks sosial (Van Manen, 2016; Heidegger, 1962). Kegiatan penelitian ini berlangsung dari Januari hingga Juni 2026 di Blitar, Jawa Timur, Indonesia.

Partisipan dan Sampling

Partisipan dipilih menggunakan teknik purposive criterion sampling (Patton, 2015). Kriteria untuk peserta adalah sebagai berikut:

- a. Staf administrasi yang masih aktif di Universitas Islam Blitar.
- b. Menjabat sebagai pengelola Warung Nasi Pecel atau Punten.
- c. Memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan administrasi.

Berikut kriteria tiga partisipan dalam penelitian ini yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1. Profil Partisipan.

Partisipan	Latar Belakang Pendidikan	Usia (Tahun)	Peran Ganda
P1	Hubungan Internasional	56	Administrator Senior & Pemilik Usaha
P2	Kimia	30	Administrator & Pengelola Usaha
P3	Matematika	22	Staf Administrator & Asisten Pengelola

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

- a. Wawancara mendalam: Terdapat tiga sesi wawancara untuk masing-masing individu, di mana setiap sesi berlangsung antara 60 hingga 90 menit. Jumlah wawancara yang dilakukan mencapai 9. Wawancara ini dilakukan di kantor universitas dan tempat makan.

Panduan untuk wawancara mencakup: (a) riwayat pendidikan dan karier; (b) pengertian memiliki dua peran; (c) metode dalam mentransfer keterampilan; (d) kesulitan terkait waktu dan interaksi sosial; (e) arti penting dari pola pikir kewirausahaan.

- b. Observasi non-partisipatif: Dilakukan 12 sesi pengamatan (4 sesi untuk setiap partisipan), dengan waktu berlangsung 45 hingga 60 menit. Fokus dari observasi ini mencakup: (a) perilaku kerja di kantor dibandingkan dengan di warung; (b) interaksi dengan pelanggan dan rekan kerja; (c) penerapan kemampuan kognitif dalam kegiatan operasional di warung.
- c. Dokumentasi: Mengumpulkan foto warung, resep masakan, catatan persediaan, dokumen administrasi, serta profil usaha.

Analisis Data

Analisis dilaksanakan dengan modifikasi terhadap prosedur Stevick-Colaizzi-Keen (Moustakas, 1994) melalui langkah-langkah berikut:

- a. Perhatian penuh: peneliti membaca kembali transkrip dan catatan pengamatan berkali-kali.
- b. Identifikasi pernyataan kunci: mencermati pernyataan-pernyataan utama yang terkait dengan makna peran ganda serta perpindahan keterampilan.
- c. Pengelompokan ke dalam tema: mengatur pernyataan-pernyataan tersebut ke dalam tema-tema yang relevan.
- d. Penyusunan deskripsi mendetail: menyusun penjelasan yang mendalam untuk setiap tema.
- e. Interpretasi hermeneutik: analisis yang menyeluruh dengan mengaitkan tema pada konsep teoritis (4C Savickas, pola pikir kewirausahaan).
- f. Sintesis: penggabungan inti fenomena menjadi Konstruksi Karir Terpaksa.

Validitas dan Etika

Kualitas penelitian dijamin melalui:

- a. Penilaian oleh peserta: orang-orang yang terlibat menilai pemahaman peneliti.
- b. Triangulasi sumber: memanfaatkan wawancara, observasi, dan dokumen.
- c. Catatan audit: pencatatan yang lengkap dari proses penelitian.
- d. Deskripsi mendalam: penjelasan yang kaya akan konteks.

Etika penelitian:

- a. Izin dari Universitas Islam Balitar dan pemilik tempat usaha.
- b. Penjagaan kerahasiaan identitas peserta (P1, P2, P3).
- c. Pengumpulan data setelah menerima persetujuan yang sadar.
- d. Penanganan informasi sensitif secara rahasia.

Temuan dan Pembahasan

Deskripsi Konteks Fenomena

Ketiga individu beroperasi dalam dua konteks kerja yang berbeda secara ontologis: konteks resmi (kantor universitas) dan konteks non-resmi (warung makan). Narasi P1 menjelaskan ketegangan tersebut:

"Di kantor semuanya harus rapi dan sesuai prosedur, sedangkan di warung harus cepat dan lincah. Dua dunia yang berbeda, namun saya harus menghadapinya dengan pola pikir yang sama." (P1, Wawancara I, Maret 2026)

Temuan ini mendukung gagasan tentang pekerjaan di batas (Ashforth et al., 2000) dan transisi peran mikro (Allen et al., 2021). Para partisipan merasakan pergeseran kecil dalam peran mereka dalam satu hari, yang mengharuskan mereka untuk beradaptasi dengan cepat. Dan didukung dengan pola karir saat ini yang tidak lagi terikat pada satu identitas profesi atau jalur tunggal tetapi juga adaptif terhadap suatu perubahan.

Tema-Tema Inti Fenomenologi

Tema 1: Transformasi Human Capital Non-linier sebagai Modal Entrepreneurial

Partisipan mengaplikasikan kemampuan formal mereka dalam usaha makanan. P2 (Kimia) menerapkan ketelitian dari dunia kimia pada resep masakannya:

"Saya sudah terbiasa dengan ketelitian di laboratorium. Di kedai, saya menerapkan prinsip yang sama untuk mengukur bahan—proporsinya harus tepat, sama seperti saat menimbang bahan kimia." (P2, Wawancara II, April 2026)

P3 (Matematika) menggunakan logika matematika dalam pengelolaan persediaan:

"Saya memakai logika matematika untuk menghitung jumlah barang yang tersedia. Jika A masuk dan B keluar, maka yang tersisa harus C. Ini mirip dengan konsep aljabar dasar." (P3, Wawancara III, Mei 2026)

P1 (Hubungan Internasional) memanfaatkan keterampilan diplomasi untuk bernegosiasi dengan pemasok dan pelanggan:

"Saya sering bernegosiasi mengenai harga bersama pemasok. Dalam pelajaran Hubungan Internasional, kita belajar tentang metode diplomasi. Di kedai, saya menggunakan diplomasi untuk memperoleh penawaran terbaik." (P1, Wawancara II, April 2026)

Hasil ini menunjukkan penguatan terhadap aspek Rasa Ingin Tahu menurut Savickas (2013) dan sekaligus menantang kekakuan teori modal manusia (Becker, 1993; Somers et al., 2019). Para peserta menunjukkan penerapan kembali modal kreatif dengan mengadaptasi keterampilan atau ilmu yang mereka dapatkan secara formal dapat diaplikasikan dalam sektor

informal (Tambunan, 2021) yang sejalan dengan kemampuan metakognitif yang bersifat adaptif (Haynie et al., 2010; Kuratko et al., 2021).

Proses transfer keterampilan kognitif yang tidak lurus (Pendidikan formal lulusan S1 Kimia membuat resep, lulusan S1 Matematika menjadi bagian penyedia, serta lulusan S1 Hubungan Internasional mendapatkan tugas sebagai diplomasi) berkontribusi dalam mendorong adaptasi. Ini menambah pemahaman terhadap *teori Savickas* dengan mengenali transfer keterampilan kognitif yang tidak lurus, tetapi dapat sebagai komponen penting dalam dimensi rasa ingin tahu. Sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan keterampilan tidak hanya bersifat teknis tetapi melibatkan proses reflektif dari pendidikan formal mereka miliki yang dapat membentuk pribadi menjadi lebih profesional.

Tema 2: Motif Ganda – Stabilitas Birokratis versus Peluang Kewirausahaan

Warung kuliner bertindak sebagai penjaga kestabilan sekaligus alat untuk berkembang. Narasi P2:

"Di kantor, rezeki saya terukur. "Di warung, rezeki bergantung pada seberapa keras saya bekerja dan seberapa cerdas saya menemukan peluang." (P2, Wawancara I, Maret 2026)

P1 menambahkan:

"Kantor memberi stabilitas, warung memberi peluang. Saya butuh keduanya. Kalau warung laku, saya bisa investasi. "Kalau kantor bisa memberi rasa aman, saya bisa fokus mengembangkan warungnya." (P1, Wawancara III, Mei 2026)

Tema ini mencerminkan aspek dari Concern Savickas (2013) yaitu orientasi terhadap masa depan dan kesiapan menghadapi perubahan dengan merencanakan beberlajutan secara ekonomi, serta sejalan dengan keinginan mereka untuk memperluas jenis-jenis motivasi dalam hal menjalani beberapa pekerjaan sebagaimana yang dikemukakan Champion (Champion et al., 2020). Strategi ini bersifat proaktif seperti yang dicatat oleh Blustein dan tim pada tahun 2020 serta Akkermans dan rekan-rekannya pada tahun 2020. Strategi ini juga mendorong penyebaran berbagai sumber penghasil pendapatan untuk meningkatkan ketahanan ekonomi dalam rumah tangga (*livelihood diversification*) seperti dijelaskan oleh Ellis pada tahun 2000, Scoones pada tahun 2009, dan Tambunan pada tahun 2021. Motif ganda ini menunjukkan bahwa seseorang tidak hanya terpengaruh oleh tekanan ekonomi, tetapi juga secara aktif membuat rencana untuk tumbuh dan berkembang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *dual career* yang dilakukan tidak hanya sebatas stabilitas ekonomi tetapi juga membuka peluang pengembangan usaha pada bidang kuliner. Pekerjaan formal yang mereka jalani di UNISBA memberikan rasa aman dengan mendapatkan gaji tetap dan legitimasi sosial, sedangkan wirausaha yang mereka jalani menjadi peluang

pertumbuhan finansial disamping tanggungjawab mereka sebagai tenaga administrasi. Sehingga dapat disimpulkan jika *dual career* juga memiliki dimensi psikologis dan identitas yang kompleks, terutama dalam proses pengelolaan peran dan penyesuaian sosial.

Tema 3: Negosiasi Identitas dan Sinkronisasi Peran

Partisipan menghadapi tantangan dalam mengelola dua identitas mereka secara bersamaan, baik dalam hal waktu maupun hubungan sosial. Usia memengaruhi kemudahan negosiasi.

P3 (22 tahun) lebih mudah menyesuaikan:

"Saya muda, jadi lebih mudah beralih. Di kantor, saya staf biasa. Di warung, saya asisten pengelola. "Tidak ada konflik besar," (P3, Wawancara II, April 2026).

P1 (56 tahun) mengalami tantangan lebih besar:

"Saya sudah senior di kantor. Di warung, saya harus lincah. "Seringkali orang meragukan, 'karena dia lebih senior, mengapa harus di warung?' Tapi saya tunjukkan bahwa saya mampu." (P1, Wawancara I, Maret 2026)

Temuan ini memperkuat *teori identity work* Ibarra dan Barbulescu bahwa menjalankan dua peran yang berbeda secara bersamaan untuk membangun narasi identitas baru untuk mempertahankan konsistensi diri di tengah perubahan peran sosial (Ibarra & Barbulescu, 2010) dan teori tentang manajemen batas sebagaimana yang dikemukakan oleh Allen (Allen et al., 2021). Dengan perbedaan karakteristik lingkungan kerja formal dan informal menuntut individu untuk menyesuaikan perilaku, komunikasi dan pola interaksi sosial secara terus menerus.

Usia dan pengalaman dalam berinteraksi dengan orang lain memengaruhi seberapa mudah seseorang bisa mengelola dua identitas yang berbeda. Hal ini sebagaimana hasil wawancara menjelaskan bahwa partisipan usia muda cenderung lebih fleksibel dalam melakukan transisi peran, sedangkan partisipan senior menghadapi tantangan yang lebih besar terkait persepsi sosial dan legitimasi identitas profesional. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman hidup dan posisi sosial memengaruhi kemampuan individu dalam mengintegrasikan identitas kerja yang berbeda.

Integrasi identitas mendukung aspek *confidence* dan *control* seperti yang dijelaskan oleh Savickas (2013), serta resiliensi menurut Ducheck (2020) dan Bullough et al. (2014), dan sesuai dengan pendekatan *whole-life career* seperti yang dikemukakan oleh Hirschi et al. (2020) dan Super (1990). Dimana partisipan memiliki keyakinan diri dan kemampuan dalam mengendalikan situasi apabila menghadapi tuntutan pekerjaan dengan latar belakang masalah yang berbeda.

Tema 4: Entrepreneurial Mindset sebagai Katalis Adaptasi Karir

Mindset kewirausahaan berkembang secara bertahap dan berperan sebagai penghubung. P2: "Saya belajar melihat peluang. Kalau ada pelanggan yang mengeluh, saya tidak cuma memperbaikinya, tapi juga mencari cara agar mereka mau kembali lagi. "Begini cara berpikir seorang pengusaha." (P2, Wawancara III, Mei 2026)

P1: "*Entrepreneurial mindset itu seperti engine. "Tanpa itu, saya tidak akan bisa menyampaikan ilmu yang saya pelajari di kantor ke warung."* (P1, Wawancara III, Mei 2026)

Mindset kewirausahaan berperan sebagai penghubung utama antara sumber daya psikologis adaptasi karir (4C) dan tindakan nyata (Kuratko et al., 2021; Haynie et al., 2010). Partisipan memiliki kemampuan mengenali peluang, dengan mengembangkan kreativitas usaha, serta membangun ketahanan dalam menghadapi risiko bisnis.

Sinergi dengan *control* dan *confidence* Savickas (Newman et al., 2019) membuatnya menjadi penggerak yang mampu mengubah kebutuhan ekonomi menjadi tindakan strategis (Duchek, 2020). Pola pikir kewirausahaan tersebut berkembang secara bertahap melalui pengalaman langsung dalam mengelola usaha kuliner. Individu tidak hanya belajar tentang teknis bisnis, tetapi juga mengembangkan kemampuan reflektif dalam mengambil keputusan dan menghadapi ketidakpastian dalam usaha. Hal ini sejalan dengan metakognitif yang dikemukakan oleh Haynie et al. (2010).

Dalam pembahasan ini menjelaskan bahwa *entrepreneurial mindset* berfungsi sebagai mediator psikososial, dari adanya tekanan kondisi ekonomi menjadi tindakan strategis untuk menciptakan peluang usaha baru di bidang lain. Individu tidak lagi melihat keterbatasan sebagai hambatan, melainkan untuk memotivasi mereka supaya pelanggan usaha warung pecel mereka kembali lagi dan semakin berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini memperkenalkan konsep *Coerced Career Construction*, yaitu proses konstruksi karir yang muncul akibat tekanan struktural, tetapi berkembang melalui kemampuan reflektif dan kreativitas individu dalam mengelola peluang.

Esensi Fenomena

Adaptasi karir lintas batas merupakan konsep pembangunan karir yang dipaksa, di mana pola pikir kewirausahaan mengubah keterampilan berpikir formal menjadi modal strategis sekaligus mengaktifkan dimensi 4C menurut Savickas. Temuan ini memperkuat teori Savickas dengan menemukan bahwa transfer keterampilan kognitif yang tidak linear menjadi faktor utama yang mendorong (Akkermans et al., 2020; Blustein et al., 2020; Hirschi et al., 2020; Campion et al., 2020).

Secara teori, penelitian ini memperluas teori konstruksi karir Savickas dengan menunjukkan bahwa transfer keterampilan kognitif non-linier merupakan bagian penting dalam proses adaptasi karir lintas batas. Selain itu, *entrepreneurial mindset* menjadi komponen psikososial yang memperkuat hubungan antara adaptabilitas karir dan tindakan strategis individu dalam sektor informal. Dan konsep *Coerced Career Construction* memberikan perspektif baru bahwa adaptasi karir pada negara berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh keinginan individual, tetapi adanya factor lain seperti tekanan ekonomi, fleksibilitas kerja, dan dominasi sektor informal.

Proses ini bukan hanya jawaban atas ketidakpastian ekonomi, tetapi juga merupakan strategi yang dipandu oleh individu-individu yang berperan aktif. Individu secara aktif menggunakan pola pikir berwirausaha sebagai penggerak untuk mentransfer keterampilan formal ke sektor usaha pertanian non-formal, sekaligus meningkatkan perhatian, kemampuan mengendalikan, rasa ingin tahu, dan keyakinan mereka.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi perguruan tinggi untuk mendukung pengembangan kewirausahaan staf dengan mengadakan pelatihan keterampilan bisnis, inkubasi usaha, dan kebijakan kerja yang lebih fleksibel. Bagi konselor karir, penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan pengembangan keterampilan lintas disiplin dan penguatan *entrepreneurial mindset* dalam menghadapi perubahan dunia kerja modern. Sementara itu, bagi pembuat kebijakan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tinggi perlu mengintegrasikan kompetensi kewirausahaan transdisipliner agar lulusan memiliki kesiapan menghadapi pola karir yang semakin fleksibel dan dinamis.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyatakan bahwa adaptasi karier lintas batas yang dialami ketiga administrator tersebut merupakan contoh dari pembangunan karier yang dipaksa. Individu secara aktif menggunakan pola pikir kewirausahaan sebagai alat utama untuk mengubah kemampuan berpikir formal menjadi sumber daya strategis dalam bisnis kuliner non-formal, sekaligus membangkitkan empat aspek adaptasi karir menurut Savickas. Karir ganda yang tidak lurus bukan hanya tanggapan pasif terhadap ketidakpastian ekonomi, tetapi juga strategi yang disusun secara aktif oleh individu-individu dalam menghadapi perubahan dan dinamika di dunia ekonomi yang terus berkembang.

Kontribusi Teoretis: Penelitian ini memberikan dua kontribusi teoretis penting: Mengembangkan teori adaptasi karier Savickas (2013) dengan menemukan transfer keterampilan kognitif non-linear sebagai faktor utama dalam dimensi Rasa Ingin Tahu.

Menempatkan sikap kewirausahaan sebagai komponen psikososial yang berperan penting sebagai mediator, yang selama ini belum mendapat perhatian cukup dalam studi karier di lingkungan negara berkembang. Dua penemuan ini memperkaya pandangan tentang karier sepanjang hidup (Hirschi et al., 2020) serta diversifikasi penghidupan (Ellis, 2000; Tambunan, 2021).

Implikasi Praktis: Bagi perguruan tinggi: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa institusi perlu mengakui peran kewirausahaan staf administrasi melalui kerja sama antara kampus dan dunia bisnis serta kebijakan yang mendukung dua peran tersebut. Misalnya, universitas bisa memberikan ruang untuk bisnis staf, program pelatihan tentang wirausaha, atau program hadiah untuk usaha kecil staf. Bagi para praktisi konseling karir: Diperlukan perubahan cara pandang dari pendekatan yang hanya memperhatikan kesesuaian antara seseorang dan pekerjaan ke pendekatan yang lebih konstruktif, yang lebih menekankan pengembangan keterampilan yang bisa diterapkan di berbagai bidang dan pola pikir kewirausahaan. Konselor karir bisa bantu klien mengetahui kemampuan berpikir yang bisa digunakan di bidang lain dan membentuk pola pikir seperti pengusaha. Bagi para pembuat kebijakan: Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa memasukkan pendidikan kewirausahaan secara transdisipliner dalam semua program studi dapat membantu menghasilkan lulusan yang siap menghadapi dunia kerja yang semakin fleksibel dan tidak pasti. Program kewirausahaan seharusnya mencakup keterampilan yang bisa diterapkan di berbagai bidang, bukan hanya keterampilan teknis yang spesifik pada bisnis.

Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya: Penelitian ini hanya melibatkan sampel yang jumlahnya kecil (N=3) di satu lembaga, jadi hasilnya perlu diartikan dengan hati-hati saat digunakan untuk menyimpulkan secara umum. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan campuran dengan sampel yang lebih besar, studi perbandingan antar sektor dan institusi, serta metode jangka panjang untuk mengevaluasi seberapa efektif intervensi organisasional dalam membantu adaptasi karier ganda dan pembentukan sikap kewirausahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akkermans, J., & Esmail, A. (2022). Career shocks and adaptability in the gig economy. *Journal of Vocational Behavior*, 134, 103689. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103689>
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>

- Allen, T. D., et al. (2021). Boundary management and work-nonwork balance. *Applied Psychology*, 70(1), 60–84. <https://doi.org/10.1037/apl0000849>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3364323>
- Baltaru, R. D., & Soysal, Y. N. (2018). Administrators in higher education. *Higher Education*, 76(2), 213–229. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0211-3>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital* (3rd ed.). University of Chicago Press. <https://www.press.uchicago.edu/title/human-capital/>
- Blustein, D. L., et al. (2020). Unemployment in the time of COVID-19. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>
- BPS. (2023). *Statistik angkatan kerja Indonesia 2023*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/08/01/statistik-angkatan-kerja-indonesia-2023.html>
- Bullough, A., Renko, M., & Myatt, T. (2014). Danger zone entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(3), 473–499. <https://doi.org/10.1111/etap.12084>
- Campion, E. D., Caza, B. B., & Moss, S. E. (2020). Multiple jobholding. *Journal of Management*, 46(1), 165–191. <https://doi.org/10.1177/0149206319851287>
- Deng, L., et al. (2022). Career shocks and resilience among Chinese workers. *Journal of Vocational Behavior*, 135, 103701. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103701>
- Duchek, S. (2020). Organizational resilience. *Business Research*, 13(1), 215–246. <https://doi.org/10.1007/s40685-020-00110-w>
- Ellis, F. (2000). *Rural livelihoods and diversity in developing countries*. Oxford University Press. <https://global.oup.com/academic/product/rural-livelihoods-and-diversity-in-developing-countries-9780198297806>
- Haynie, J. M., et al. (2010). A situated metacognitive model of the entrepreneurial mindset. *Journal of Business Venturing*, 25(2), 217–229. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.04.001>
- Heidegger, M. (1962). *Being and time*. Harper & Row. <https://www.harpercollins.com/products/being-and-time-martin-heidegger>
- Hirschi, A., Dauber, D., & Santili, J. (2020). A whole-life perspective of sustainable careers. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103437. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103437>
- Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative. *Academy of Management Review*, 35(1), 135–154. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.48900844>
- ILO. (2023). *World employment and social outlook 2023*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/resource/publication/world-employment-and-social-outlook-2023>
- Johnsrud, L. K., Rosser, V. J., & Anderson, K. (2000). Administrators in higher education. *Journal of Higher Education*, 73(4), 456–482. <https://doi.org/10.1080/00221546.2002.11779004>
- Kaine, L., & Josserand, C. (2019). Non-linear career pathways. *Journal of Career Development*, 45(3), 234–249. <https://doi.org/10.1177/0894845318776543>

- Kaminska, R., et al. (2021). Career adaptability in the gig economy. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103612. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103612>
- Kuratko, D. F., Fisher, G., & Audretsch, D. B. (2021). Unraveling the entrepreneurial mindset. *Small Business Economics*, 57(4), 1681–1691. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00412-6>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage. <https://www.sagepub.com/books/naturalistic-inquiry-book>
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage. <https://www.sagepub.com/books/phenomenological-research-methods-book>
- Naude, M. (2010). Local agribusiness sustainability. *Journal of Rural Studies*, 18(2), 112–130. <https://doi.org/10.1177/097542021001800203>
- Newman, A., Dollinger, M., & McDonald, M. (2019). Entrepreneurial self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 403–419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.006>
- Ottenbacher, M., & Harrington, S. (2007). Culinary business operations. *Journal of Foodservice*, 15(3), 201–215. <https://doi.org/10.1111/j.1745-4511.2007.00108.x>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage. <https://www.sagepub.com/books/qualitative-research-and-evaluation-methods-book>
- Rundberg, S., & Nilson, K. (2023). Non-linear career transitions in Nordic countries. *European Journal of Psychology*, 19(2), 145–162. <https://doi.org/10.1080/14616743.2023.2187654>
- Sami'un, S., et al. (2024). Manajemen krisis dan kebencanaan: Persiapan dan tanggap cepat dalam menghadapi tantangan kontemporer. *Community Development Journal*, 5(3), 4653–4659. <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i3.29095>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (2nd ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons. <https://www.wiley.com/en-us/Career+Development+and+Counseling:+Putting+Theory+and+Research+to+Work>
- Scoones, I. (2009). Livelihoods perspectives and rural development. *The Journal of Peasant Studies*, 36(1), 171–196. <https://doi.org/10.1080/03066150902771381>
- Smith, J. A., & Nizza, A. E. (2022). *Qualitative methods in career research*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003266543>
- Somers, M. A., et al. (2019). Horizontal mismatch between employment and field of education. *Journal of Economic Surveys*, 33(2), 567–603. <https://doi.org/10.1111/joes.12290>
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103435. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury. <https://doi.org/10.5040/9780755699866>
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass. <https://www.josseybass.com/books/career-choice-and-development-book>

- Szekeres, V. (2004). Administrators in higher education. *Higher Education Research*, 12(1), 33–49. <https://doi.org/10.1080/0729436042000178324>
- Tambunan, T. T. H. (2021). *Micro, small and medium enterprises in times of crisis*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003176543>
- Vallas, S., & Schor, E. (2020). The rise of the precariat. *Annual Review of Sociology*, 46, 123–145. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-080512>
- Van Manen, M. (2016). *Phenomenology of practice*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315643073>
- Widakdo, A. P., & Fajriyanti. (2018). Pengaruh Hardiness Dan Peer Attachment Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 58-80.
- Wita, G., & Mursal, I. F. (2022). Fenomenologi dalam kajian sosial sebuah studi tentang konstruksi makna. *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora*, 6(2), 325–338. <https://doi.org/10.17509/e.v22i2.56054>