

KEPEMIMPINAN DAN AKTIFITAS SOSIAL UNTUK MENUNJANG KEBERHASILAN KARIR^{*}

Oleh : Angelina Sondakh, SE[†]

Kata Pengantar

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan sebuah fenomena yang multi kompleks. Di dalamnya tidak hanya mengandung unsur dimensi sosial, politik, ekonomi, budaya tetapi juga mencakup dimensi psikologis yang menempatkan faktor pengelolaan emosi pada posisi yang cukup strategis.

Kepemimpinan adalah sebuah realitas sosial politik yang telah ada semenjak peradaban manusia terbentuk. Dalam konteks yang paling sederhana, kepemimpinan mulai terbentuk ketika peradaban manusia mulai mengenal kehidupan berkelompok, walaupun dalam jumlah yang sangat terbatas untuk mempertahankan kelangsungan hidup mereka.

Dalam konteks kehidupan moderen, makna kepemimpinan mempunyai arti yang semakin luas dengan aplikasi yang semakin melebar mengikuti dinamika kehidupan di masyarakat. Ada kepemimpinan yang bersifat formal dan informal. Kepemimpinan dalam rumah tangga sampai ke masalah Negara. Pendek kata, paradigma kepemimpinan lambat laun telah menjadi sebuah komoditi sosial, politik dan ekonomi yang bernilai tinggi. Oleh sebab itu, dalam konteks transparansi, demokratisasi dan persaingan yang semakin terbuka lebar, maka kapasitas kemampuan (*ability*) dan kecakapan (*capability*) memimpin, menjadi tolak ukur utama agar seseorang dapat meraih kesuksesan.

Kemampuan dan kecakapan, tidak hanya mencakup kapasitas intelektual saja tetapi mencakup pula kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar

^{*} Disampaikan dalam Table Manners 2006 yang diselenggarakan oleh Himpunan Mahasiswa Program studi Administrasi Perkantoran dan Sekretari, FISI-UI di Hotel Crowne Plaza- Jakarta, 2 Desember 2006.

[†] anggota DPR-RI Komisi X dari Fraksi Partai Demokrat, Duta Orangutan Republik yang diangkat oleh OUREI (*Orangutan Republik Education Initiative*), sebuah LSM Internasional yang berbasis di Santa Monica, USA. Duta Gerakan Gemar Membaca Komnas Perlindungan Anak, Duta Batik Rakyat, Duta LIPI, Duta Keraton Surakarta dan salah satu pendiri WOMAN (*Women Act for Humanity and Environment*). Aktif diberbagai kegiatan sosial kemasyarakatan yang berbasiskan pada pemberdayaan perempuan, pariwisata dan Lingkungan Hidup.

(kemasyarakatan) sehingga seseorang dapat melihat hambatan sebagai sebuah tantangan dan tantangan sebagai sebuah peluang (*opportunity*).

Kehidupan moderen yang multi kompleks dan multi kultur seperti sekarang ini, telah mendorong setiap pemimpin untuk lebih peduli dan memberikan perhatian khusus pada masalah-masalah yang berkaitan dengan kehidupan sosial kemasyarakatan, dalam upaya untuk menunjang dan mendorong kesuksesan karir seorang pemimpin. Seorang pemimpin dituntut untuk lebih mampu beradaptasi, berinteraksi secara positif dan konstruktif sehingga kapasitas dan kapabilitasnya dapat diberdayakan secara maksimal dan multi guna.

Dimensi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah gejala sosial politik yang hampir dapat kita temui dalam setiap komunitas dan di artikan dalam berbagai definsi yang relatif berbeda. Dalam sebuah buku karangan Pamudji, misalnya pemimpin (*leader*) mengandung beberapa unsur pokok, yaitu :

Pertama, kepemimpinan mempunyai nuansa yang mengarah kepada kemampuan individu. *Kedua*, kepemimpinan merupakan kualitas hubungan interaksi antara si pemimpin dengan pengikutnya (yang dipimpinnya) dalam situasi tertentu. *Ketiga*, kepemimpinan menggantungkan diri pada sumber-sumber yang ada dalam dirinya (kemampuan dan kesanggupan) untuk mencapai tujuan. *Keempat*, kepemimpinan diarahkan untuk mewujudkan keinginan si pemimpin walaupun akhirnya juga mengarah pada tujuan organisasi. *Kelima*, kepemimpinan lebih bersifat hubungan personal yang terpusat pada diri si pimpinan, pengikut dan situasi (Pamudji, 1985)

Dilihat dari jenisnya, konsep kepemimpinan dapat dikategorikan dalam 2 kelompok besar, yaitu kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal. Kepemimpinan formal, lebih mengarah pada hal-hal yang bersifat birokrasi dan berkaitan erat dengan negara maupun pemerintahan. Sedangkan kepemimpinan informal, lebih mengacu pada adanya pengakuan yang tidak tertulis dalam suatu komunitas masyarakat, terhadap individu tertentu, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan/alasan-alasan tertentu pula. Dalam konteks ini, nilai-nilai kharismatik yang baik yang di ukur dari sisi agama, budaya, maupun sosial ekonomi lebih berperan dominan. Oleh sebab itu, dalam kategori ini pemimpin tradisional kita sering mendengar istilah pemimpin agama, pemimpin suku ataupun sebutan lain yang lebih mengarah pada personifikasi individu. Mereka sering juga disebut sebagai kepemimpinan tradisional.

Dari beberapa definisi diatas, terlihat bahwa kepemimpinan akan selalu dikaitkan dengan pembawaan pribadi (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*) yang mana kesemuanya mengarah pada cirri-ciri dan sifat-sifat tertentu.

Dalam telaahnya mengenai kepemimpinan, Ordway Tead mengartikan kepemimpinan sebagai sebuah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang mereka kehendakai (**The activity of influencing people to cooperate forward same gool which they come to find desirable**). Untuk mencapai keberhasilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin harus mengenal sifat-sifat kelompok yang dipimpinnya, mengenal situasi serta kondisi yang berkembang disekitarnya dan selanjutnya mengembangkan sifat-sifat tersebut sesuai dengan situasi maupun komitmen dimana ia memimpin (**Pamudji, 1985**).

Tidak jarang seorang pemimpin memerlukan sumber-sumber dukungan dari berbagai kelompok di masyarakat yang dipandang potensial untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, sebagaimana yang diungkapkan oleh Miriam Budiardjo : Setiap pemimpin (politik) atau kelompok pimpinan (politik), sekalipun dalam sistem yang tidak demokratis sepenuhnya, harus mempunyai satu atau beberapa kelompok sebagai sumber kekuatan dan dukungan yang sedikit banyak merupakan "anak buah" atau "kelompok pemilihnya" yang dapat diandalkan karena mempunyai kepentingan bersama dan timbal balik (**Miriam Budiardjo, 1984**).

Seorang pemimpin tidak hanya di tuntut untuk dapat mengembangkan potensi organisasi yang dipimpinnya, tetapi mencakup juga kemampuan dalam menciptakan suatu strategi yang dapat membawa organisasi yang dipimpinnya pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kaitan dengan masalah ini, Cowley mengatakan bahwa seseorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki program dan yang bergerak ke arah suatu tujuan bersama kelompoknya, menurut cara-cara tertentu (**Pamudji, 1985**). Penetapan strategi yang tepat dan terencana dengan baik, merupakan tuntutan yang sangat rasional agar tujuan organisasi/institusi dapat tercapai.

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen dan kepemimpinan yang berhasil sangat tergantung dari cara pandang, perilaku, ketrampilan dan tindakan yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan kolektif. Kejelian dan insting memang sebuah faktor yang ikut menentukan, tetapi kesedian untuk berbagi, mau mendengar dan memberi perhatian yang cukup terhadap lingkungan sekitar (orang lain) adalah faktor yang tidak kalah signifikan dalam menentukan keberhasilan karir seseorang.

Menurut **Stephen R. Covey** dalam bukunya "Principle Centered Leadership", berpendapat bahwa seorang pemimpin harus mempunyai prinsip-prinsip yang dianggap benar, dalam menentukan arah kepemimpinannya. Lebih jauh, ia mengatakan ada 8 ciri-ciri pemimpin yang berprinsip, yaitu :

1. Mereka terus belajar

Pemimpin yang berprinsip menganggap hidupnya sebagai proses belajar yang tiada henti untuk mengembangkan lingkaran pengetahuannya. Di saat yang sama, mereka juga menyadari betapa lingkaran ketidaktahuan mereka juga membesar. Mereka terus belajar dari pengalaman. Mereka tidak segan mengikuti pelatihan, mendengarkan orang lain, bertanya, ingin tahu, meningkatkan ketrampilan dan minat baru.

2. Mereka berorientasi pada pelayanan

Pemimpin yang berprinsip melihat kehidupan ini sebagai misi, bukan karir. Ukuran keberhasilan mereka adalah bagaimana mereka bisa menolong dan melayani orang lain. Inti kepemimpinan yang berprinsip adalah kesediaan untuk memikul beban orang lain. Pemimpin yang tidak mau memikul beban orang lain, akan menemui kegagalan. Tidak cukup memiliki kemampuan intelektual, pemimpin harus mau menerima tanggung jawab moral, pelayanan dan sumbangsih.

3. Mereka memancarkan energi positif

Secara fisik, pemimpin yang berprinsip memiliki air muka yang menyenangkan dan membahagiakan. Mereka optimis, positif, bergairah, antusias, penuh harap dan mempercayai. Mereka memancarkan energi positif yang akan mempengaruhi orang-orang sekitarnya. Dengan energi itu, mereka selalu tampil sebagai juru damai, penengah untuk menghadapi dan membalikkan energi destruktif menjadi positif.

4. Mereka mempercayai orang lain

Pemimpin yang berprinsip mempercayai orang lain. Mereka yakin orang lain mempunyai potensi yang tidak tampak. Namun tidak bereaksi secara berlebihan terhadap kelemahan-kelemahan manusiawi. Mereka tidak merasa hebat saat menemukan kelemahan orang lain. Ini membuat mereka tidak naif.

5. Mereka hidup seimbang

Pemimpin yang berprinsip bukan ekstrimis. Mereka tidak menerima atau menolak sama sekali. Mereka sadar dan penuh pertimbangan dalam tindakannya. Ini membuat mereka seimbang, tidak berlebihan, mampu menguasai diri dan bijak. Sebagai

gambaran, mereka tidak gila kerja, tidak fanatik, tidak menjadi budak rencana-rencana. Dengan demikian mereka jujur pada diri sendiri, mau mengakui kesalahan dan melihat keberhasilan sebagai sebuah hal yang berdampingan dengan kegagalan.

6. Mereka melihat hidup sebagai sebuah petualangan

Pemimpin yang berprinsip, menikmati hidup. Mereka melihat hidup ini selalu sebagai sesuatu yang baru. Mereka siap menghadapi karena rasa aman mereka datang dalam diri sendiri, bukan dari luar. Mereka menjadi penuh kehendak, inisiatif, kreatif, berani, dinamis dan cerdas. Karena berpegang pada prinsip. Mereka tidak mudah dipengaruhi namun fleksibel dalam menghadapi hampir semua hal. Mereka benar-benar menjalani kehidupan yang berkelimpahan.

7. Mereka sinergik

Pemimpin yang berprinsip itu sinergik. Mereka adalah katalis perubahan. Setiap situasi yang dimasukinya, selalu diupayakan menjadi lebih baik. Karena itu, mereka selalu produktif dan menemukan cara-cara baru (kreatif). Dalam bekerja mereka menawatkan pemecahan sinergisik, pemecahan yang memperbaiki dan memperkaya hasil, bukan sekedar kompromi dimana masing-masing pihak hanya memberi dan menerima sedikit.

8. Mereka berlatih untuk memperbarui diri.

Pemimpin yang berprinsip secara teratur melatih empat dimensi kepribadian manusia : fisik, mental, emosi dan spiritual. Mereka selalu memperbarui diri secara bertahap. Dan ini membuat diri dan karakter mereka kuat, sehat dengan keinginan untuk melayani.

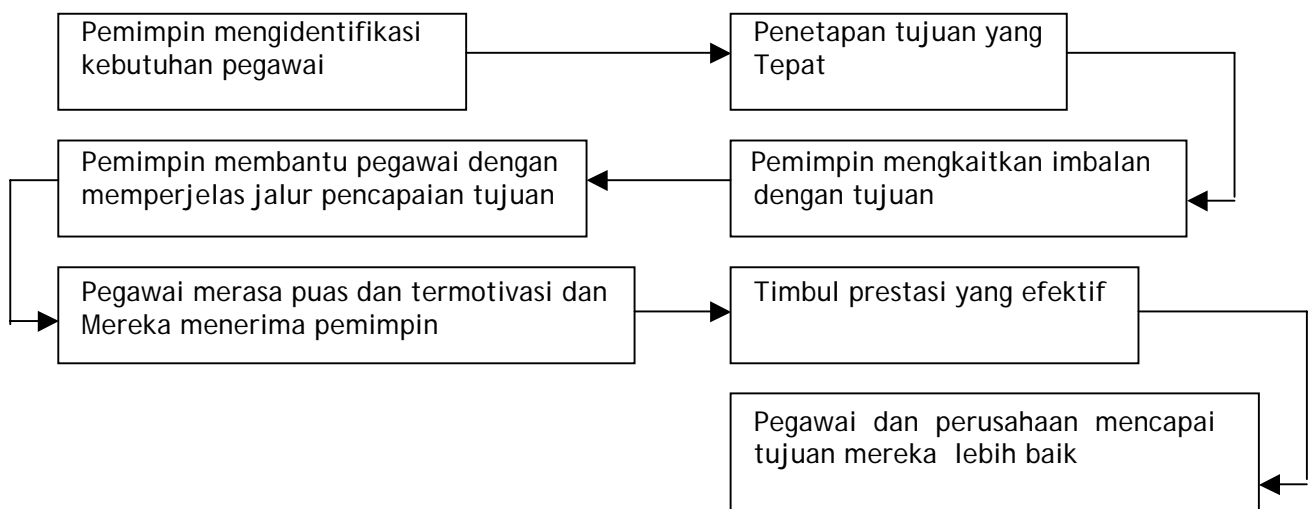
Dari delapan cirri kepeimpinan yang berprinsip ini, maka pada hakekatnya seorang pemimpin harus memiliki kriteria-kriteria sbb :

1. Bisa mengambil keputusan secara tepat, cepat namun tetap rasional.
2. Bisa memberi "rasa aman" kepada para bawahannya.
3. Mampu memberikan arahan sebagai pedoman bagi yang lainnya.
4. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang memadai baik secara vertikal maupun horisontal.
5. Berpenampilan (*performace*) baik, termasuk gaya dalam berpenampilan maupun berkomunikasi.

Model Kepemimpinan Jalur Tujuan.

Model Kepemimpinan Jalur Tujuan (*path-goal leadership*) meyakini bahwa pekerjaan pemimpin adalah untuk menciptakan lingkungan kerja melalui struktur, dukungan dan imbalan yang membantu para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dua peran penting yang diperlukan adalah menciptakan orientasi tujuan dan meningkatkan jalur untuk mencapai tujuan.

Proses Jalur Tujuan



Gaya dan Pola Kepimpinan

Setiap orang memiliki gaya dan pola yang berbeda dalam menerapkan model kepemimpinan, tergantung dari bentuk organisasi, tujuan, situasi dan kondisi yang ada serta karakteristik individual sang pemimpin.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) sendiri mengacu pada pola tindakan pemimpin secara keseluruhan, seperti yang dipersepsikan oleh para bawahannya. Gaya kepemimpinan itu sendiri mewakili filsafat, ketrampilan dan sikap pemimpin. Gaya kepemimpinan itu secara khas digunakan dalam kombinasi tertentu dan bahkan diterapkan secara berbeda terhadap para bawahannya. Secara umum, gaya kepemimpinan terbagi dalam empat katagori, yaitu : Gaya Autokratik, Gaya Partisipatif, Gaya Bebas Kendali dan Gaya Kontingensi.

a. *Gaya Kepemimpinan Autokratik*

Gaya kepemimpinan autokratik lebih memusatkan kekuasaan dalam pengambilan keputusan pada diri sendiri. Mereka mempunyai wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya dalam menata situasi kerja yang rumit bagi para bawahannya. Gaya ini sering memuaskan sang pemimpin, memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat, memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten dan menyediakan rasa aman dan keteraturan bagi para bawahannya. Kelemahannya, Gaya ini tidak disukai para bawahannya, terutama apabila mencapai sesuatu titik yang menimbulkan rasa takut dan keputusasaan.

b. *Gaya Kepemimpinan Partisipatif.*

Pemimpin partisipatif, mendesentralisasikan wewenang yang dimilikinya. Keputusan yang diambil tidak bersifat sepihak, karena timbul dari konsultasi dengan para bawahannya. Para bawahan memperoleh informasi-informasi dari pemimpin tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong untuk mengungkapkan gagasan dan saran.

c. *Gaya Kepemimpinan Bebas Kendali*

Gaya kepemimpinan Bebas Kendali, menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin hanya memainkan peran kecil dan mereka bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan memanggulangi masalah sendiri. Gaya kepemimpinan ini, memungkinkan berbagai unit organisasi yang berbeda maju dengan tujuan yang bertentangan, sehingga dapat menimbulkan kekacauan.

d. *Gaya Kepemimpinan Kontingensi*

Gaya kepemimpinan Kontingensi ini menyatakan bahwa semua gaya kepemimpinan, tidak selamanya merupakan gaya yang terbaik. Gaya kepemimpinan mana yang paling sesuai, bergantung pada situasi dan kondisi dimana pemimpin bekerja.

Keefektifan pemimpin ditentukan oleh interaksi antara orientasi pegawai dengan tiga variabel tambahan yang berkaitan dengan pengikut, tugas dan organisasi, yaitu :

1. Hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin, ditentukan oleh adanya pengakuan pada pemimpin oleh yang dipimpin.
2. Struktur tugas
3. Kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin

Gaya kepemimpinan mana yang harus kita terapkan dalam menunjang karir kita ?

Sepertinya gaya Kepemimpinan Kontingensi lebih tepat kita terapkan untuk meraih dan menunjang kesuksesan kita, mengingat gaya ini lebih fleksibel dan memperhatikan faktor-faktor dinamis yang berkembang di masyarakat.

Kemampuan Adaptasi sebagai sumber kesuksesan

Dalam konteks kehidupan moderen, pola kepemimpinan yang harus diterapkan dalam rangka menunjang kesuksesan seseorang sering kali tidak dapat dibatasi dalam satu model saja. Kompleksitas masalah yang dihadapi serta heterogenitas suku, agama maupun budaya yang cukup tinggi di masyarakat, pada akhirnya memerlukan tingkat fleksibilitas yang tinggi pula, termasuk dalam menerapkan pola-pola manajemen kepemimpinan yang baik.

Kemampuan adaptasi, secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dengan berbagai situasi maupun kondisi yang berkembang dilingkungan sekitar, dimana kita berada/bekerja. Kemampuan beradaptasi tidak hanya mencakup kekuatan yang berkaitan dengan aktifitas fisik, tetapi mencakup pula kemampuan/kekuatan psikis/mental. Oleh sebab itu faktor psikologis juga memainkan peran tersendiri yang cukup signifikan dalam menghadapi setiap perubahan maupun tantangan yang ada.

Dimasa lalu kemampuan intelektual / IQ (*Intelektual Quotes*) sering kali dipandang sebagai satu-atunya faktor terpenting dalam menentukan jenjang karir seseorang, sehingga setiap usaha yang dilakukan individu diarahkan pada pengembangan dan kemampuan akal pikiran (rasio), serta cenderung menampilkan variabel-variabel lain. Kondisi semacam ini terus bertahan dan berproses hampir satu abad lamanya, dan belakangan berkembang pendekatan baru yang melibatkan variabel emosi/EQ (*Emotional Quotes*) sebagai pelengkap variabel sebelumnya (IQ) dalam menentukan kesuksesan seseorang.

Variabel EQ (*Emotional Quotes*) dimasukkan sebagai sebuah variabel yang cukup signifikan dalam menentukan perjalanan karir seseorang, berdasarkan suatu fakta bahwa kemampuan intelektual saja rupanya tidak cukup apabila tidak diimbangi dengan kemampuan dalam mengelola emosi sang pemimpin. Dalam pendekatan ini, faktor pengelolaan emosi dipandang mempunyai kontribusi yang besar dalam kesuksesan seseorang. Kita tidak bisa membayangkan, apabila seorang pemimpin yang cerdas secara intelektual tetapi tidak mampu mengelola emosi dengan baik maka yang akan terjadi

adalah kekacauan yang mengarah pada kehancuran dan kegagalan dalam meraih tujuan yang hendak dicapai.

Dalam taraf perkembangannya, nampaknya, IQ dan EQ dianggap tidak cukup memadai dalam menjawab permasalahan yang begitu dinamis di tengah-tengah masyarakat. Tuntutan baru muncul sebagai sebuah manifestasi dari situasi dan kondisi tersebut, sehingga lahirlah tuntutan baru yang kita sering dengan sebagai variabel SQ (*Spiritual Quotes*). Rupanya, kemampuan intelegensia (IQ) dan kemampuan untuk mengelola emosi (EQ) masih dianggap tidak memadai untuk menunjang kesuksesan karir seseorang. Ritme kehidupan yang semakin keras dimana nilai-nilai kapitalisme dan universalisme semakin kuat, terbukti telah memberi kekosongan jiwa kepada para individu-individu yang selalu dihadapkan pada pola persaingan tanpa batas. Pada akhirnya, muncul kebutuhan pada nilai-nilai spiritual yang dianggap dapat memberi ketenangan jiwa serta sebagai penyeimbang maupun alternative dari orietasi pada materialisme yang begitu tinggi. Bahkan tidak jarang, pendekatan Spriritual ini (SQ) mampu memberikan inspirasi-inspirasi baru yang menyegarkan dan dianggap lebih bermartabat serta lebih manusiawi karena unsur humanisme yang begitu kuat di dalamnya. Vaiabel SQ adalah bukti adanya keterbatasan dan kebutuhan yang hakiki atas diri manusia akan perlunya nilai-nilai keagamaan sebagai panduan perilaku individu termasuk dalam pola-pola kepemimpinan yang lebih luwes dan bermartabat untuk mencapai kebahagiaan yang hakiki dengan tetap berorientasi pada tujuan yang hendak dicapai.

Menggabungkan tiga varbel tadi (IQ, EQ dan SQ) adalah syarat mutlak yang harus dimiliki dan di kelola sedemikian rupa sehingga mampu menjadi faktor pendorong karir seseorang.

Bagaimana cara bermasyarakat yang efektif sehingga dapat menunjang karir kita ?. Sebetulnya tidak ada satupun teori baku yang dapat di aplikasikan secara tepat, mengingat masyarakat sendiri sangatlah dinamis dan peran insting serta kemampuan individual dalam merasakan, mengidentifikasi maupun merumuskan peluang yang ada di sekelilingnya, relatif berbeda. Namun demikian ada beberapa pendekatan ataupun langkah-langkah yang bisa dipakai sebagai acuan dalam menumbuhkan jiwa kepemimpinan (*leadership*) maupun jiwa sosial kemasyarakatan, untuk menunjang karir seseorang, yaitu :

Pertama, mengembangkan cara berpikir positif sebagai sebuah bentuk pendekatan dalam menghadapi dan menyikapi setiap perubahan yang terjadi di sekeliling kita.

Kedua, membuka diri terhadap setiap perubahan, saran maupun kritikan dengan melihatnya sebagai bagian dari proses "*check and balance*" maupun proses "*input-output*" pribadi untuk memperbaiki "*performance*" maupun kualitas diri.

Ketiga, mulai peduli dengan masalah-masalah sosial kemasyarakatan yang berkembang di sekitar kita dan mencoba mengambil peran sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan yang ada, baik dalam skala kecil maupun besar.

Keempat, memanfaatkan simpul-simpul kelompok, institusi maupun organisasi yang ada untuk mulai terlibat secara lebih aktif terhadap masalah-masalah sosial kemasyarakatan yang berkembang disekitar kita dan sebagai sarana untuk melatih kemampuan berdiskusi maupun berargumentasi.

Kelima, menumbuhkan dan memupuk jiwa kepemimpinan semenjak dini dengan mengambil tanggung jawab yang proporsional terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Keenam, mampu mengontrol emosi serta mampu mengatur konflik yang mungkin timbul

Kesimpulan

Konsep kepemimpinan pada dasarnya mempunyai arti yang bersifat multi dimensi dan bersifat fleksibel sesuai dengan perkembangan di masyarakat. Ada dua bentuk kepemimpinan, yaitu kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal. Kepemimpinan formal, biasanya berkaitan erat dengan jabatan-jabatan formal yang disandang oleh seseorang karena posisinya di birokrasi pemerintahan maupun kenegaraan. Sedangkan kepemimpinan informal lebih mengarah pada kepemimpinan yang diakui oleh komunitas masyarakat tertentu dan bersifat tidak tertulis. Pemimpinan informal sering juga disebut sebagai pemimpin tradisional, baik karena faktor kesukuan, agama maupun faktor sosial budaya.

Kepemimpinan sendiri tidak dapat dilepaskan dari gaya memimpin (*leadership style*) seseorang. Secara teori ada 4 jenis gaya kepemimpinan, yaitu : gaya kepemimpinan Autokratik, gaya kepemimpinan Partisipatif, gaya kepemimpinan Bebas Kendali dan gaya kepemimpinan Kontingensi. Dari keempat jenis ini, yang perlu di adosi dan diterapkan dalam menunjang kesuksesan dalam berkarir adalah gaya kepemimpinan Kontingensi.

Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekitar, merupakan faktor lain yang tidak dapat diabaikan dalam kerangka menunjang karir kita. Dalam konteks ini, kemampuan adaptasi mengarah pada kehidupan sosial kemasyarakatan yang harus mendapat

perhatian tersendiri, sehingga dapat menunjang kesuksesan perjalanan karir seseorang. Terlibat aktif sekecil apapun dalam kehidupan sosial kemasyarakatan di lingkungan kita, merupakan suatu hal yang sangat penting dan direkomendasikan untuk dilaksanakan. Hal ini di dasarkan pada suatu asumsi bahwa, kehidupan sosial kemasyarakatan merupakan bagian dari perjalanan karir kita. Kita tidak dapat, mengabaikan begitu saja, berbagai faktor yang melingkupi kehidupan kita. Bahkan seharusnya, faktor-faktor itu harus diarahkan untuk menunjang kesuksesan karir kita. Oleh sebab itu, jiwa kepemimpinan yang ditompang dengan aktifitas sosial kemasyarakatan merupakan sebuah pilihan cerdas dalam menunjang kemajuan karir seseorang. Kita tidak bisa hanya mengandalkan IQ dan EQ maupun SQ saja, tetapi menyatukan ketiga faktor tadi yang dibalut dengan kehidupan sosial kemasyarakatan yang memadai adalah kunci sukses untuk meraih kesuksesan dalam karir.