

**GAYA KEPEMIMPINAN BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE
PASCA ORDE BARU TAHUN 1998-1999**

Oleh: Agung Mahar Rani

maharraniii@yahoo.co.id

Pembimbing: Drs. H. Muhammad Ridwan

**Program Studi Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau**

Kampus Bina Widya JL. H.R. Soebrantas Km. 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

Starting from President Suharto, who resigned in the middle of his reign, Habibie, who served as Vice President at the time. In accordance with the Act of 1945, replacing President Suharto. Rising Habibie became the number one in Indonesia provide a different color during the previous government, which virtually dominate the political scene for over 30 years. Leadership Style Habibie was considered able to change the national order of the nation, and can restore the confidence of the people against the people. Habibie was able to transform himself to share with followers in running the government.

In looking at the relevant Habibie leadership style, the Transformational Leadership Theory allows to be used as the basis for this study. Through research technique Library Research Methods (Studies Library) can be seen through a short trip Habibie in his tenure in the Reformation era. Post- New Order government, leaving many tasks and problems from the east end to the west.

With this kind of leadership style, Habibie piecemeal provide space for many people to be able to aspire to, express opinions in public, and give people the freedom to establish political organizations and others as the ideals of reform after the collapse of the new order.

Keywords : Habibie, Transformational Leadership Style and Post- New Order.

Pendahuluan

Hidup dalam kelompok tidak mudah. Untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok haruslah saling menghormati & menghargai. Keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Hidup yang teratur adalah impian setiap insan.

Jika manusia berjiwa pemimpin, maka akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif pelik dan sulit. Disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam hal kepemimpinan, seorang pemimpin memiliki gaya atau khas tersendiri dalam memimpin suatu kelompoknya. Begitupun halnya dalam memimpin suatu Negara, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat dengan cerdas maupun bijak, karena memimpin suatu Negara yang besar tidaklah semudah membalikkan telapak tangan, terlebih lagi jika Negara tersebut dihuni oleh beratus jiwa di dalamnya dan masyarakatnya sangat *heterogen* seperti Negara kita Indonesia. George R. Terry menyebutkan dalam buku karangan Sutarto(1998:17) Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Lain lagi dari Rauch & Behling (1984) berpendapat Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas-aktifitas sebuah kelompok yang

diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Dan sampai sinilah, mencapai tujuan bagi rakyat Indonesia ialah, dapat terciptanya kesejahteraan dan kelangsungan hidup yang lebih baik, dapat merasa aman dan damai di negeri sendiri. Itulah semestinya yang dapat dijanjikan dari seorang Pemimpin dari Bangsa yang besar ini.

Sejumlah teori kepemimpinan ini dapat dikelompokkan berdasarkan pendekatan yang digunakan seperti pendekatan dari sisi sifat(*trait*), perilaku perorangan maupun situasional seperti yang diungkapkan oleh Gibson, Ivancevich & Donnelly (1982), maupun pendekatan yang diungkapkan oleh Yukl (1989) sebagai pengaruh kekuatan (*power influence*), sifat dan keahlian, perilaku atau situasional.

House (1977) mengidentifikasi empat gaya atau perilaku pemimpin dalam menghadapi pengikutnya, yaitu :

1. Pemimpin direktif, yaitu pemimpin yang membiarkan pengikut (*followers*) mereka mengetahui apa yang diharapkan dari diri mereka, menjadwalkan pekerjaan yang harus dilakukan, dan memberi bimbingan spesifik mengenai bagaimana caranya menyelesaikan tugas.
2. Pemimpin suportif, yaitu pemimpin yang bersahabat dan memberikan perhatian kepada bawahan.
3. Pemimpin partisipatif, yaitu pemimpin yang selalu berunding dengan bawahannya, mendengarkan saran-saran mereka sebelum mengambil keputusan.

4. Pemimpin yang berorientasi prestasi, yaitu pemimpin yang selalu mematok tujuan-tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk bekerja pada tingkat yang paling tinggi.

Dari sejumlah argumen dan teori yang dikemukakan oleh para ilmuwan diatas, dapat kita bandingkan atau menyamakan dengan seorang pemimpin kita terdahulu di Negeri ini, Presiden Republik Indonesia ke-3, Bacharuddin Jusuf Habibie. Ketertarikan penulis untuk meneliti dan ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dari seorang BJ Habibie pada saat lalu memimpin, karena bisa kita lihat dari *track record* seorang Habibie yang pada mulanya hanya seorang Ilmuwan Fisikiawan Pesawat Terbang lulusan terbaik di Jerman.

Permasalahan yang dihadapi oleh seorang Habibie ketika menjabat menjadi seorang Presiden begitu kompleks, mencakup semua lapisan: sosial, budaya, ekonomi, politik dan hukum. Sistem yang ada tidak berjalan, malah penyebab keterpurukannya Negara pada saat itu ialah sistem itu sendiri yang tersumbat ungkap Fachry Ali dalam bukunya Esai Politik tentang Habibie(2013:205), tidak berjalan dari hilir ke hulu sebagaimana mestinya. Puncaknya para demonstran dari semua kalangan turun ke jalanan dan menuntut agar Presiden Soeharto segera turun dari kursi Presiden, yang telah menjabat selama 30 tahun lebih.

Maka tepat pada tanggal 21 Mei 1998, pukul 09.05, di Istana Merdeka yang dihadiri Menhankam atau Pangab Wiranto, Mensesneg

Saadilah Mursjid, Menteri Penerangan Alwi Dahlan, Menteri Kehakiman Muladi dan Wapres B.J. Habibie, beserta Pimpinan Mahkamah Agung, Ketua DPR, Sekjen DPR, dihadapan wartawan dalam dan luar negeri, Presiden Soeharto menyampaikan pidato pengunduran dirinya sebagai Presiden.

Bila kita lihat kembali, apabila seorang Presiden berhenti dari jabatannya yang akan dilakukan secara konstitusional, maka Wakil Presidenlah yang akan menggantikannya. Ini diatur dalam Undang-undang Dasar 1945, pasal 8 ayat (1), yang isi lengkapnya adalah “Jika Presiden mangkat, berhenti atau tidak dapat melakukan kewajibannya dalam masa jabatannya, ia diganti oleh Wakil Presiden sampai habis masa jabatannya”. Dan selanjutnya yang terjadi, sejarah mencatat, seorang Fiskiawan pesawat terbang memimpin Republik Indonesia selama satu tahun lima bulan.

Diawal kepemimpinan seorang Habibie banyak poin-poin masalah yang sangat harus diselesaikan. Dimulai dari Tragedi Semanggi yang menelan beberapa korban jiwa dan luka-luka, pengusustan harta kekayaan Soeharto dan keluarganya, menaikkan kembali mata uang Rupiah terhadap Dollar yang menyebabkan krisis ekonomi yang melanda di Indonesia, serta pembebasan para tahanan politik yang ditahan selama masa pemerintahan Orde Baru, dan tak kala seru hingga menyita perhatian dunia, lebih khusus adalah PBB, permasalahan kasus Hak Asasi Manusia yang terjadi di Timor Timur.

Berbicara mengenai Habibie tidak terlepas dari Gaya Kepemimpinan beliau selama menjabat menjadi Presiden Republik Indonesia. Gaya atau bentuk kepemimpinan dari seorang Habibie dapat kita lihat dari kebiasaannya sehari-hari ataupun latar belakang yang membentuk kepribadiannya. Gaya kepemimpinan seorang Habibie adalah cenderung untuk berperilaku pemimpin yang memberikan pertimbangan sendiri dan rangsangan intelektual (Hasibuan:2001). Dalam hal ini biasa disebut Gaya Kepemimpinan transformasional, dianggap lebih revolusioner dan aktif. Melakukan pertimbangan sendiri yang dilakukan oleh Habibie pada malam sebelum dirinya dilantik menjadi Presiden, dan telah membuat beberapa poin untuk nantinya akan langsung segera dijalankan oleh dirinya sendiri, para Menteri atau bawahannya¹.

Era Kepemimpinan Habibie ditandai beberapa perkembangan pesat dari sudut pandang demokrasi, misalnya pemberian kebebasan mendirikan partai politik, kebebasan pers, dan pelepasan Narapidana Politik(Napol), bahkan memberikan kebebasan kepada rakyat Timor Timur memilih untuk merdeka atau tetap bergabung dengan RI, pihak oposisi yang tidak setuju atas usul ini, beranggapan bahwa kesalahan terbesar Habibie memperbolehkan diadakannya referendum provinsi Timor Timur, ia mengajukan hal yang cukup menggemparkan publik saat itu, yaitu mengadakan jajak pendapat bagi warga Timor Timur untuk memilih

merdeka atau masih tetap menjadi bagian dari Indonesia dan sesuai hasil referendum, Timtim pun memilih merdeka².

Habibie termasuk Presiden yang paling produktif,menjabat selama enam belas bulan, Habibie terbukti mengeluarkan Undang-undang sebanyak 59 Undang-undang. Diantaranya undang-undang yang bersifat demokratis, UU No.2 tahun 1999 tentang partai politik, UU No.3 tahun 1999 tentang Pemilihan Umum, dan UU No.4 tahun 1999 tentang susunan kedudukan DPR/MPR. Ada pula beberapa Ketetapan MPR yang dikeluarkan, dan diantaranya 4 Ketetapan MPR yang mencerminkan jawaban dari tuntutan reformasi.

Selama Habibie menjabat menjadi Presiden, sebenarnya banyak ide yang dilahirkan, selain melanjutkan kebijakan mantan Presiden Soeharto pendahulunya. Salah satunya seperti yang dikatakan oleh Dody Rudianto, Habibie telah berhasil meletakkan dasar-dasar bangun arsitektural ekonomi yang menjadi landasan perbaikan ekonomi menuju kesejahteraan sosial, yaitu sistem ekonomi pasar sosial yang diwacanakan pada waktu itu. Namun sangat disayangkan waktunya keburu habis. Gagasannya terbengkalai, tidak dilanjutkan oleh Presiden penggantinya³.

² 100 Tokoh Yang Mengubah Indonesia:Biografi Singkat Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam Sejarah Indonesia di Abad 20. Jakarta. BUKU KITA.hal 48

³Shahab,Ahmad, **Biografi Politik Presiden RI Ketiga BJ Habibie Berbasis Teknologi**,Jakarta:Peace,2008,hal xvi.

¹ Habibie,Baharuddin Jusuf. **Detik-detik yang Menentukan**,Jakarta:THC Mandiri,2006,Hal.56-58.

Kerangka Teori

a. Teori Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan adalah *penggeneralisasian* satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang *historis*, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan⁴.

Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha untuk memberikan penjelasan dan interpretasi mengenai pemimpin dan kepemimpinan dengan mengemukakan berbagai segi, antara lain :

- Latar Belakang Sejarah Pemimpin dan Kepemimpinan.

Kepemimpinan muncul bersama-sama dengan adanya peradaban manusia yaitu sejak zaman nenek moyang manusia berkumpul bersama, lalu bekerja bersama-sama untuk mempertahankan *eksistensi* hidupnya menentang kebuasan binatang dan alam sekitarnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antar manusia dan ada unsur kepemimpinan.

- Sebab Munculnya Pemimpin.

Tiga teori yang menonjol dalam menjelaskan kemunculan pemimpin yaitu :

⁴Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2005, hal 31.

a) Teori *Genetis* menyatakan sebagai berikut :

- Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat lama yang luar biasa sejak lahirnya.
- Dia ditakdirkan lahir untuk menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga, termasuk yang khusus.
- Secara Filosofi, teori tersebut menganut pandangan *deterministis*.

b) Teori *Sosial* menyatakan sebagai berikut :

- Pemimpin itu harus disiapkan, dididik dan dibentuk, tidak terlahir begitu saja.
- Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong

oleh kemauan sendiri.

- c) Teori *Ekologis* atau *Sintesis* (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut lebih dahulu), menyatakan bahwa seorang akan sukses menjadi kepemimpinan dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan juga sesuai dengan tuntutan lingkungan *ekologisnya*.⁵

b. Kepemimpinan Transformasional

Istilah Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*) merupakan hasil suatu perkembangan pemikiran beberapa teoritis kepemimpinan. Diawali oleh pemikiran MacGregor Burns tahun 1979 yang menggunakan istilah *Transforming Leadership* (Kepemimpinan Mentransformasi) kemudian dikembangkan oleh Benard M. Bass tahun 1985 dalam bukunya yang berjudul *Leadership and Performance Beyond Expectations* yang menggunakan *Transforming Leadership* yang menurut pengakuannya diinspirasi oleh pemikiran Burns.⁶ Semenjak Bass,

istilah Transformational Leadership merupakan istilah baku dalam ilmu kepemimpinan. Mengenai pengertian, isi dan proses dari istilah Kepemimpinan Transformasional terjadi perbedaan antara teoritis kepemimpinan, walaupun mempunyai benang merah yang sama.

Konsep Kepemimpinan Transformasional dimulai oleh James MacGregor Burns (1979) dalam bukunya yang mendapat hadiah *Pulitzer Prize* dan *National Book Award* yang berjudul *Leadership*. Dalam bukunya tersebut, Burns menggunakan istilah kepemimpinan mentransformasi. Bass memformulasikan pengertian konsep kepemimpinan transformasional berbeda dengan Burns. Dalam hal ini, latar belakang pendidikan mereka yang membuat masing-masing pandangan. Burns yang seorang ilmuwan politik sedangkan Bass merupakan psikologi industri, maka pola pikir mereka berbeda.

Burns memformulasikan Kepemimpinan Mentransformasional sebagai berikut:

- a) Antara pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan bersama yang melukiskan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi dan harapan mereka. Pemimpin melihat tujuan tersebut dan bertindak atas namanya sendiri dan atas nama para pengikutnya. Agar pencapaian yang terjadi, memiliki rasa bangga terhadap semua pengikut, tidak hanya pemimpin.

⁵ *Ibid*, hal 34-35.

⁶ Wirawan. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2013.

- b) Walaupun pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan bersama, akan tetapi tingkat level dan potensi mereka untuk mencapai tujuan tersebut berbeda. Menurut Burns esensi dari hubungan pemimpin dan pengikut adalah interaksi orang dengan level motivasi dan potensi kekuasaan, termasuk keterampilan, untuk mencapai tujuan bersama.
- c) Kepemimpinan mentransformasikan berusaha mengembangkan sistem yang sedang berlangsung dengan mengemukakan visi yang mendorong berkembangnya masyarakat baru. Visi ini menghubungkan nilai-nilai pemimpin dan pengikut kemudian menyatukannya. Keduanya saling mengangkat ke level yang lebih tinggi menciptakan moral yang makin lama makin meningkat. Kepemimpinan mentransformasi merupakan kepemimpinan moral yang meningkatkan perilaku manusia.
- d) Kepemimpinan mentransformasi akhirnya mengajarkan para pengikut bagaimana menjadi pemimpin dengan melaksanakan peran aktif dalam perubahan. Ikut sertanya pengikut dalam perubahan secara aktif membuat pengikut menjadi pemimpin.
- e) Menurut Burns tingkat tertinggi dari Kepemimpinan Mentransformasi adalah terciptanya nilai-nilai akhir yang meliputi keadilan, kebebasan, kemerdekaan, persamaan dan persaudaraan dalam masyarakat. Burns memberi contoh Kepemimpinan Mentransformasi adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh Mahatma Gandhi (India), Vladimir Ilich Lenin (Rusia), Mao Zedong (China), dan Martin Luther King Jr. (Amerika).⁷
- Telah diketahui bahwa Burns dan Bass dalam membuat konsep antara Kepemimpinan Mentransformasi milik Burns dan Kepemimpinan Transformasi milik Bass memiliki sedikit pandangan berbeda. Namun dalam pola kerja kedua pemahaman itu, pemimpin disini bertindak menciptakan lingkungan yang memungkinkan para pengikut menciptakan kinerja yang melampaui kinerja masa lalu.⁸
- Menurut Bass dalam buku Wirawan(2013:141), istilah Kepemimpinan Transformasional merupakan upaya pemimpin mentransformasi para pengikut dari satu tingkat kebutuhan rendah hierarki kebutuhan ke tingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi menurut Teori Motivasi Abraham Maslow. Pemimpin juga mentransformasi harapan untuk suksesnya pengikut, serta nilai-nilai dan mengembangkan budaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

⁷ James Macgregor Burns dalam Ibid.,hlm. 139

⁸ Benard M. Bass dalam Ibid.,hlm. 140

pemimpin. Melalui Kepemimpinan Transformasional pengikut dapat mencapai kinerja yang melebihi yang telah diharapkan pemimpin (*performance beyond expectations*).

Di awal bab sebelumnya telah dijelaskan Benard M. Bass bersama dengan B. J. Avilio(1990) mendefinisikan dengan mempergunakan istilah 4I:

- a) *Individual consideration* (perhatian individu), pemimpin mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Perhatian individual adalah tinggi rendahnya pemimpin mengurus setiap kebutuhan para pengikut, bertindak sebagai seorang mentor bagi pengikut, mendengarkan keinginan dan kebutuhan mereka. Pemimpin memberikan empati dan mendukung para pengikut, membuka kesempatan komunikasi terbuka dan memberikan tantangan kepada mereka. Para pengikut mempunyai suatu keinginan dan aspirasi untuk pengembangan diri dan mempunyai motivasi intrinsik untuk melaksanakan tugas mereka.
- b) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), pemimpin menstimulasikan para pengikut agar kreatif dan inovatif. Pemimpin mendorong para pengikutnya untuk memakai imajinasi mereka

dan untuk menantang cara melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh sistem sosial.

- c) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi), pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai dan mendorong para pengikut untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan diri kepada visi tersebut.
- d) *Idealized influence* (Pengaruh idelisasi), pemimpin bertindak sebagai panutan (*role model*). Menunjukkan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab yang sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukkan percaya diri tinggi terhadap visi. Pemimpin siap untuk mengorbankan diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan terhadap para pengikut.

Hasil dan Pembahasan

Konteks yang terjadi pada Habibie dapat dimengerti melalui sudut pandang yang berbeda, karena jalan pemikiran Habibie, dilalui dengan cara yang berbeda. Sehingga kita harus melihat dari kacamata sama dengan yang ada pada latar belakang Habibie. Corak dari gaya kepemimpinan Habibie tidak banyak didasari atas kepentingan politik.

Bahwa sesungguhnya, pencapaian Habibie dalam menangani masalah di negeri ini, tidak dengan upaya dirinya sendiri semata. Tetapi Habibie mencoba menjadikan dirinya model (role model) dalam pergerakan membawa perubahan dari rezim orde baru menuju reformasi tersebut. Habibie berkeinginan, agar pengikutnya dapat mengerti dan Habibie mengerti apa yang di inginkan pengikut agar perwujudan dari reformasi itu terlaksana.

Maka dalam pelaksanaannya sebagai pemimpin bangsa, Habibie mampu termasuk dalam pemimpin visioner. Habibie mampu melihat ke depan bagaimana bangsa ini akan berkembang dan dengan kokoh dari bawah dapat bertahan dari permasalahan yang nantinya akan datang kembali. Sehingga, meskipun hanya kurun waktu satu tahun, Habibie mampu dengan maksimal dan optimis mengendalikan kembali negara Indonesia, dibawah pemerintahan baru.

Daftar Pustaka

- Habibie, B.J. *Detik-Detik yang Menentukan*. Jakarta: THC Mandiri. 2006.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*. Jakarta: PT. GrafindoPersada. 2005.
- Shahab, Ahmad. *Biografi Politik Presiden RI Ketiga BJ Habibie Berbasis Teknologi*. Jakarta: Peace. 2008.
- _____. *100 Tokoh Yang Mengubah Indonesia: Biografi Singkat Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh*

dalm Sejarah Indonesia di Abad 20.
Jakarta. BUKU KITA.hal 48

Wirawan. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2013.