



## DINAMIKA GOVERNANCE JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA

DOI: <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/3493>

### DIGITAL LEADERSHIP DAN DISASTER RISK MANAGEMENT DALAM PENANGANAN PANDEMI COVID-19

**Drs. M. Kendry Widiyanto, M.Si**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

[kenronggo@untag-sby.ac.id](mailto:kenronggo@untag-sby.ac.id)

#### ARTICLE INFORMATION

*Article history:*

Received date: 02 November 2022

Revised date: 12 November 2022

Accepted date: 02 November 2022

#### ABSTRACT

*Performance is the achievement that a person has in his work to realize the goals of an organization. From the results of the evaluation of UKS activities, data were obtained on the low understanding and knowledge of students about the importance of health education. The purpose of this research is to see the role of organizational culture and spiritual values of teachers in improving performance. This study involved school teachers as the object of research. This type of research uses descriptive quantitative. The results of this study indicate that the role of organizational culture has a major influence on improving the performance of UKS management teachers so that it can support the improvement of student learning and the potential of students is growing. The spiritual values of the UKS management teacher also have a great influence, where with faith and obedience one can make a change in improving teacher performance*

*Keywords: UKS teacher performance, culture, and spiritual values*

#### ABSTRAKSI

Kinerja adalah capaian yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Hasil evaluasi kegiatan UKS diperoleh data rendahnya pemahaman dan pengetahuan siswa terhadap pentingnya pendidikan kesehatan. Tujuan penelitian untuk melihat peran budaya organisasi dan nilai spiritual yang dimiliki guru dalam peningkatan kinerja. Penelitian ini melibatkan guru sekolah sebagai objek penelitian. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja guru pengelola UKS sehingga dapat mendukung peningkatan pembelajaran siswa dan potensi peserta didik semakin berkembang. Nilai spiritual yang dimiliki guru pengelola UKS juga memiliki pengaruh yang besar, dimana dengan keimanan dan ketaatan seseorang bisa memberikan sebuah perubahan dalam peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: kinerja guru UKS, budaya dan nilai spiritual

2022 UPNVJT. All rights reserved

## PENDAHULUAN

Fokus utama ketangguhan kota dan wilayah dalam menghadapi Covid-19 adalah Meningkatkan kapasitas tata kelola pemerintahan kota dan Membangun Sistem Informasi Covid 19, membentuk Gugus Tugas dan membangun Rencana Kontinjensi dan Operasi menghadapi Covid-19, Kolaborasi Pentahelic dalam Penangan, Penyediaan Kebutuhan Pokok Bagi sektor Informal, *Physical Distancing* dan Pembatasan Aktivitas Penduduk, Pembatasan Transportasi Massal, Edukasi dan

Komunikasi Risiko, Penyediaan Sarana dan Prasarana yang memadai (APD, Desinfektan, *Thermo Scanner*, *Thermo Gun*).

Penyediaan protokol kesehatan dan keamanan, meliputi berdasarkan objek kegiatan (yaitu Kantor, Rumah makan, Pelabuhan/Terminal/Stasiun, Angkutan Umum. Pusat Perbelanjaan, Tempat Ibadah dan Puskesmas/Rumah Sakit/ Posyandu dan Sarana Pendidikan Apotik) dan berdasarkan jenis kegiatan yaitu Isolasi Mandiri (termasuk penyediaan stok pangan), Penentuan Status Darurat di Daerah, Menolong Korban terduga infeksi Covid-19, Penanganan pengungsi saat bencana, Proses penanganan jenazah, Proses desinfektan mandiri, Pelaksanaan Karantina (wajib), Pengawasan Karantina Wajib (seperti di Wisma Atlit), Pengamanan Penyimpanan & Distribusi Logpal Kesehatan, Pelaksanaan Rapid Test, Penyediaan dan Distribusi APD. Penyediaan Desinfektan, *thermal gun* dan *thermal scanner* di lokasi perkantoran, halte, stasiun, pelabuhan, bandara dan tempat umum.

Pandangan Terkait Penanganan COVID 19, dalam hal ini Indonesia sudah masuk dalam situasi bencana, sudah masuk kedalam situasi *Emergency Response*, Untuk *Emergency Response* yang *Effective* diperlukan adanya *Strategic Response Plan* yang realistis berdasar analisis *plausible scenarios*. Dari sektor birokrasi, pembatasan kegiatan masyarakat ini juga memberikan dampak negatif bagi penyelenggaraan pelayanan publik. Masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan dari sektor pemerintah mengalami hambatan karena adanya larangan berkerumun di area publik serta kebijakan *work from home* bagi pegawai pemerintah yang memberikan pelayanan (Kusuma *et al*, 2022). Mengingat perubahan situasi yang sangat cepat, dibutuhkan kemampuan pengumpulan

dan pengolahan data *near real time* utk mendukung pengambilan keputusan yang tepat, Masa Pemulihan akan membutuhkan waktu panjang karena pada awalnya kita tidak memiliki, Ketangguhan yang Memadai, Setelah masa Pemulihan saatnya kita berpikir membangun Ketangguhan yang lebih baik untuk siap menghadapi bencana yang akan datang, Pendekatan cerdas dibutuhkan untuk penanganan bencana yang efektif menghadapi, skala permasalahan menyangkut sejumlah besar masyarakat, pengolahan big data menjadi sangat penting

Membangun Sistem Informasi Covid 19 sangat diperlukan dalam penerapan *Digital Leadership* yang mengacu pada kepemimpinan di era baru, yaitu era yang ditandai dengan perkembangan teknologi yang pesat, ekonomi global di mana bisnis terus bergerak melintasi perbatasan ke mana pun mereka dapat membuat keuntungan. Kepemimpinan diperlukan untuk memperbaiki banyak masalah yang diciptakan oleh era disrupsi digital.

*Digital Leadership* mengacu pada kepemimpinan di era baru, yaitu era yang ditandai dengan perkembangan teknologi yang pesat, ekonomi global di mana bisnis terus bergerak melintasi perbatasan ke mana pun mereka dapat membuat keuntungan. Kepemimpinan diperlukan untuk memperbaiki banyak masalah yang diciptakan oleh era disrupsi digital.

*Digital Leadership* atau *E-leadership* dilakukan melalui media elektronik terutama melalui internet. *E-leadership* yang juga disebut kepemimpinan jarak jauh dan itu menggantikan kepemimpinan tradisional karena kemajuan teknologi.

Bencana adalah peristiwa yang terjadi mendadak/ tidak terencana atau terjadi secara perlahan tetapi berlanjut yang menimbulkan dampak terhadap pola kehidupan normal sehingga diperlukan tindakan darurat untuk menolong dan menyelamatkan korban yaitu manusia beserta lingkungannya.

Pandemi Covid 19 yang merupakan wabah penyakit yang berbahaya yang merupakan salah satu Bencana Non-Alam yaitu bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa nonalam sesuai pasal 1 UURI no 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

*Disaster Risk Management* menggunakan Prinsip-prinsip dalam penanggulangan bencana

yaitu: cepat dan tepat; prioritas; koordinasi dan keterpaduan; berdaya guna dan berhasil guna; transparansi dan akuntabilitas; kemitraan; pemberdayaan; nondiskriminatif; dan nonproletisi.

Penanggulangan bencana salah satunya bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman bencana. Oleh karena itu penggunaan Digital Leadership sangat mutlak diperlukan terutama dalam aktivitasnya melalui WFH (*Work from Home*) sehingga baik pemimpinnya (*leader*) maupun pengikutnya (*follower*) bisa terlindungi dari ancaman bahaya pandemi covid-19.

## PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan di dalam latar belakang maka rumusan masalah yang di ambil adalah: Bagaimana *digital leadership* dan *disaster risk management* dalam penanganan pandemi covid-19?

## TUJUAN PENULISAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas maka tujuan penulisan dari adanya rumusan masalah tersebut adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis *digital leadership* dan *disaster risk management* dalam penanganan pandemi covid-19.

## KAJIAN LITERATUR

Dari berbagai refrensi tinjauan pustaka, penulis mendapati banyak refrensi skripsi, jurnal dan artikel yang meneliti tentang budaya kerja. Namun dari beberapa tinjauan pustaka masih jarang dan belum banyak yang meneliti tentang *digital leadership* dan *disaster risk management* dalam penanganan pandemi covid-19.

Meskipun demikian dalam penelitian ini penulis ingin memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai yang mendukung penelitian ini.

Revolusi Industri 4.0 berdampak besar pada pemimpin untuk yang semula dijalankan secara otomatis, kemudian berubah menjadi serba digital. Transformasi Digital merupakan salah satu prioritas utama yang perlu dilakukan oleh berbagai organisasi, termasuk organisasi pemerintah. Transformasi digital tersebut secara keseluruhan akan mengubah strategi organisasi dalam mencapai visi dan misi, termasuk di dalamnya terkait dengan kompetensi sumber daya manusia.

Arus transformasi digital ini sudah bergerak sangat cepat sejak beberapa tahun terakhir dan

didorong juga oleh pandemi covid-19 sejak bulan Maret 2020 yang menuntut perubahan yang tidak hanya harus cepat, tapi harus saat ini. Fenomena ini menuntut industri untuk memiliki pemimpin yang melek teknologi agar mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Industri membutuhkan *digital leadership* yang berorientasi pada inovasi dan kreativitas agar tetap memiliki daya saing.

*Digital leadership* tidak hanya dibutuhkan untuk organisasi yang berlatar belakang IT saja, melainkan dapat diterapkan dalam organisasi pemerintah. *Digital leadership* merupakan suatu proses dimana pimpinan mampu mengarahkan dan menjadi navigator dalam melaksanakan program transformasi digital agar dapat berjalan dengan sukses dan mencapai target yang diharapkan.

Dari hasil survei yang dilakukan oleh Deloitte tahun 2017 disebutkan bahwa 42% perusahaan besar menyebutkan bahwa kesuksesan perusahaan di era digital ditentukan oleh pengembangan kepemimpinan sebagai fokus utama.

*Digital leadership* sangat diperlukan untuk memastikan bahwa program transformasi digital yang saat ini sedang berlangsung dapat memberikan hasil yang optimal, mampu mengatasi segala persoalan dan tantangan yang dihadapi, serta menciptakan peluang baru. Berdasarkan hal tersebut di atas, perlu dikembangkan kepemimpinan yang memiliki basis digital leadership guna mengantarkan program transformasi digital ke pintu gerbang kesuksesan.

Pandemi Covid-19 membawa begitu banyak perubahan dan disrupsi baik dalam kehidupan sehari-hari dan tingkat adopsi platform digital serta teknologi meningkat signifikan. Begitu banyak orang dan pengusaha yang tidak mampu bertahan di tengah perubahan sistem dan budaya kerja yang tiba-tiba sehingga tak pelak banyak yang diterpa masalah.

Lantas apa yang bisa kita pelajari dari fenomena pandemi yang bisa dikategorikan sebagai fenomena luar biasa, di luar kebiasaan kita? Tentu saja: sense of urgency. Menghadapi fenomena dan akibat dari Covid-19 terhadap aspek digital serta organisasi dengan sungguh-sungguh dan sesegera mungkin.

Peran seorang pemimpin atas organisasi yang menjadi tanggung jawabnya, adalah menumbuhkan sikap tegas dan sense of urgency untuk menghadapi perubahan yang tiba-tiba. teknologi dan digitalisasi

adalah penting dan memahami bagaimana memanfaatkan kedua hal tersebut, adalah sikap seorang pemimpin organisasi sejati.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian *Digital Leadership*

*Digital leadership* bukan hanya sekedar memanfaatkan teknologi, seperti email dan *software* untuk menjalankan operasional organisasi. Lebih penting dari itu, *digital leadership* mampu memanfaatkan data untuk menggerakkan organisasi ke arah yang lebih baik.

Seorang *digital leader* memiliki pendekatan yang sangat berbeda dengan pemimpin tradisional. Dalam mengambil keputusan, seorang *digital leader* tidak hanya bertumpu pada masukan dari orang-orang yang dipercaya. Mereka juga menggunakan data untuk menentukan keputusan terbaik untuk organisasi.

### Konsep *Digital Leadership* di Era Digital

Sebelum pemanfaatan teknologi informasi belum semasif sekarang, rasanya sulit untuk mendapatkan jawaban pasti dari pertanyaan-pertanyaan di atas. Kalaupun bisa mendapatkan jawaban, sulit memastikan seberapa akurat jawaban tersebut. Porsi asumsi cenderung lebih besar. Karena itulah, sulit untuk menentukan keputusan yang tepat.

Di era digital seperti sekarang ini, perusahaan bisa mendapatkan data produk yang paling laku dijual dengan lebih mudah. *Monitoring* iklan juga sama mudahnya. Saat ada strategi bisnis yang kurang efektif, hal tersebut bisa diidentifikasi lebih cepat dan mudah.

Ilustrasi di atas mungkin terlihat sederhana. Namun tanpa *digital leadership*, hal tersebut sulit dilakukan. Dalam hal pemanfaatan teknologi dan data, *digital leader* adalah otaknya. Apakah perusahaan mampu mengolah data dan memanfaatkannya untuk kemajuan perusahaan, semua itu sangat bergantung pada *digital leader* yang memegang pucuk kepemimpinan.

### Pentingnya *Digital Leadership* di Era Digital

Teknologi hanya sebaik orang yang menggunakannya. Apakah teknologi tersebut mampu membawa dampak baik bagi organisasi atau tidak, semua itu sangat bergantung pada orang-orang yang ada di dalamnya.

Memiliki orang-orang yang fasih dengan teknologi adalah salah satu syarat untuk mencapai tujuan organisasi di era digital. Akan tetapi, teknologi dan data yang ada akan digunakan untuk apa? Ke mana arah pemanfaatannya? Inilah yang sering kali lebih sulit untuk dimengerti dan gagal ditafsirkan organisasi.

*Digital leadership* memiliki peran kunci dan mengambil posisi terdepan dalam hal kepemimpinan di era digital. Kemampuan *digital leadership* memungkinkan seorang pemimpin untuk memanfaatkan teknologi dan data untuk memimpin sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil studi *Oxford Economics* dan SAP, organisasi yang mengadopsi *digital leadership* cenderung mampu mendapatkan hasil bisnis yang jauh lebih baik. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek kinerja finansial, kepuasan karyawan hingga pengambilan keputusan.

### 1. Perusahaan dengan *Digital Leadership* Menunjukkan Kinerja Finansial yang Lebih Baik

Sebanyak 76% dari 4.000 eksekutif yang mengadopsi *digital leadership* mampu mencetak pertumbuhan profit lebih besar. Mereka juga memiliki penerimaan lebih tinggi jika dibandingkan dengan eksekutif yang masih menggunakan *leadership* tradisional.

### 2. Karyawan Merasa Dilibatkan dan Lebih Puas dengan Pekerjaannya

Salah satu alasan karyawan *resign* dari perusahaan adalah karena merasa tidak berkembang. Mereka merasa seakan hanya bekerja dan menjalankan rutinitas saja. Hal ini bisa terjadi karena perusahaan tidak cukup melibatkan karyawan.

Perusahaan yang menerapkan *digital leadership* cenderung lebih disukai karyawan. Sebanyak lebih dari 87% karyawan merasa lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Karyawan juga merasa lebih dilibatkan dalam perusahaan.

### 3. Loyalitas Lebih Tinggi

*Digital leadership* mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Persentase karyawan untuk bertahan di perusahaan bahkan mencapai 21% lebih tinggi. Bahkan meski memiliki kesempatan untuk berhenti, tidak sedikit karyawan yang memilih untuk bertahan.

### 4. Kepemimpinan Lebih Kuat

Kepemimpinan digital membantu seorang pemimpin untuk mengambil keputusan yang objektif. Keputusan para digital *leader* cenderung lebih tepat. Inilah yang membuat kepemimpinannya lebih kuat dan lebih disukai karyawan.

### 5. Lebih Inklusif dan Beragam

Perusahaan yang menerapkan digital *leadership* cenderung lebih inklusif dan mengakui dampak positifnya terhadap budaya kerja. Di samping itu, proporsi karyawannya juga lebih fleksibel. Jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mengadopsi digital *leadership*, proporsi karyawan perempuannya bahkan lebih banyak.

### 6. Mampu Mengambil Keputusan dengan Lebih Baik

Digital *leadership* banyak memanfaatkan data dalam pengambilan keputusan. Meski masukan dari ahli dan orang-orang terpercaya masih digunakan, basisnya tetap pada data. Itulah yang membuat perusahaan dengan digital *leadership* mampu mengambil keputusan lebih baik.

Seorang digital *leader* memiliki visi yang jelas dan paham bagaimana teknologi dan data dapat membantu mencapai visi tersebut. Tidak hanya itu, mereka juga tahu bagaimana cara menggunakannya untuk meraih tujuan perusahaan.

### *Skill Digital Leadership yang Harus Dimiliki*

Transformasi digital membutuhkan *skill* khusus, terlebih bagi pemimpin perusahaan. Menariknya, fasih menggunakan aset teknologi bukanlah satu-satunya kemampuan yang harus dimiliki. Seorang digital *leader* juga harus memiliki *soft skill* yang menunjang transformasi digital perusahaan. Untuk lebih jelasnya, berikut *skill* digital *leadership* yang wajib dimiliki.

#### 1. Komunikasi

Seorang pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas ke jajaran di bawahnya. Untuk melakukan hal tersebut, pemimpin harus bisa mengkomunikasikannya dengan baik. Itulah kenapa komunikasi menjadi *skill* paling dasar bagi seorang pemimpin. Dalam digital *leadership*, urgensi *skill* komunikasi bahkan jadi lebih penting.

Perlu diingat, digitalisasi memang mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Akan tetapi, ada beberapa efek samping yang berpotensi mengganggu hubungan interpersonal.

Teknologi dapat mengurangi interaksi langsung antar karyawan.

Untuk menghemat waktu dan memudahkan pekerjaan, karyawan akan lebih sering berkomunikasi secara virtual. Jika seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan komunikasi yang baik, kesalahpahaman akan lebih sering terjadi. Itulah kenapa seorang digital *leader* harus memiliki *skill* komunikasi yang baik dan sejalan dengan transformasi digital perusahaan.

#### 2. Visi

Seorang pemimpin memang harus bisa mengikuti perkembangan zaman. Namun mengikuti perkembangan zaman bukan berarti hanya sekedar menjadi pengikut. Perlu diingat, pemimpin adalah seseorang yang memimpin. Karena itu, ia harus memiliki kemampuan untuk memimpin bawahannya.

Salah satu faktor yang menentukan apakah seorang pemimpin layak diikuti atau tidak, semua itu bisa dilihat dari visi yang dimiliki. Seorang pemimpin tidak boleh hanya sekedar mengikuti. Ia harus memiliki tujuan sendiri atau visi yang ingin diraih.

Visi menentukan arah kemana perusahaan akan dibawa. Jika seorang pemimpin tidak memiliki visi, tidak mungkin ia mampu menentukan arah perusahaan. Pada akhirnya, perusahaan hanya akan terombang-ambing tanpa arah.

Memiliki visi hanyalah tahap awal. Memilikinya saja tidaklah cukup. Seorang pemimpin juga harus bisa mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mewujudkan visi tersebut. Di sinilah kemampuan seorang pemimpin dalam meyakinkan bawahan sangat dibutuhkan.

#### 3. Melek Digital

Jika ada satu hal yang membedakan antara pemimpin tradisional dengan digital *leader*, hal tersebut pastilah kapabilitasnya dalam memanfaatkan teknologi, khususnya data dan teknologi informasi. Melek digital adalah syarat wajib dalam digital *leadership*.

Jika seorang pemimpin tidak melek digital, bagaimana mungkin ia paham akan peran teknologi dan bisa memanfaatkannya untuk mencapai tujuan perusahaan? Meski demikian, bukan berarti seorang digital *leader* harus bisa merakit komputer dan membuat *software*.

Selama bisa menggunakan teknologi yang digunakan oleh organisasi, hal tersebut sebenarnya sudah cukup. Pemimpin yang melek digital juga lebih mudah dalam menentukan teknologi yang dibutuhkan. Ia juga mudah beradaptasi dengan teknologi baru yang digunakan organisasi.

### **Pengertian *Disaster Risk Management* dalam penanganan pandemi Covid-19**

*The Indonesian Journal of Development Planning* Volume IV No. 2 – Juni 2020 dengan mempertimbangkan dampak sosial ekonomi yang diakibatkan Covid-19, Pemerintah juga telah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2020 tentang Realokasi dan Refocusing APBN dan APBD 2020, yang diikuti dengan penerbitan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 yang memberikan relaksasi terhadap keuangan negara yang diperlukan untuk menjaga stabilitas fiskal dan moneter yang terdampak akibat bencana Covid-19.

Dampak Perluasan Sebaran Wabah Pandemi Covid-19 Semakin meningkat dan meluasnya kasus penderita Covid-19 mengakibatkan dampak sosial dan ekonomi yang sangat mempengaruhi kondisi sosial ekonomi masyarakat yang merupakan episentrum dari kasus Covid-19.

Jumlah pengangguran meningkat akibat terhenti atau terganggunya kegiatan perekonomian. Kondisi perekonomian perkotaan yang didominasi perekonomian lokal yang berbasis Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) serta informal, menyebabkan para pelaku UMKM banyak yang tidak dapat melanjutkan dan harus menutup usahanya, sehingga menyebabkan pilihan untuk kembali ke kampung halaman sebagai opsi penyelamatan dalam menghadapi dampak sosial ekonomi dari bencana Covid-19.

Dengan mempertimbangkan bahwa transmisi atau penularan Covid-19 memerlukan pencegahan dan mitigasi yang terutama berbasis di tingkat komunitas lokal, terutama untuk melakukan cegah tangkal penyebaran Covid-19, tidak hanya di daerah kampung asal pemudik, namun juga dari daerah tempat tinggal pemudik, maka upaya peningkatan kemampuan dan kapabilitas dari komunitas di tingkat lokal sangat perlu dilakukan Pengurangan Risiko Bencana Berbasis Komunitas (PRBBK).

Pengurangan Risiko Bencana Berbasis Komunitas (PRBBK) Undang-Undang Nomor 24

Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana telah menegaskan pentingnya peran serta masyarakat dalam penanggulangan bencana “bahwasetiapa warga negara memiliki hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam penanggulangan bencana”, dimana peran serta tersebut mencakup “pengambilan keputusan, memberikan informasi, pengawasan, perencanaan, implementasi, dan pemeliharaan program”, dan diantaranya terkait dengan “penyusunan rencana mitigasi bencana untuk mengurangi risiko bencana”.

Selanjutnya, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana (Perka BNPB) Nomor 11 Tahun 2014 tentang peran serta masyarakat dalam penanggulangan bencana, yang menegaskan pentingnya peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan sistem penanggulangan bencana, mulai dari tahap pra-bencana, tanggap darurat, pemulihan awal dan pasca-bencana, yang dapat dilakukan secara mandiri atau bekerjasama.

### **Pengertian Pandemi Covid-19**

WHO menegaskan pandemi bukan istilah sembarangan yang bisa digunakan begitu saja. Istilah tersebut dikeluarkan karena melihat kondisi virus Corona yang mewabah di berbagai negara. Pandemi bukanlah kata yang bisa digunakan dengan enteng atau sembarangan. Ini adalah kata yang, jika disalahgunakan, dapat menyebabkan ketakutan yang tidak masuk akal, atau penerimaan yang tidak dapat dibenarkan bahwa pertarungan telah berakhir, yang mengarah pada penderitaan dan kematian,"

Menurut situs Itjen Kemdikbud, pengertian pandemi COVID-19 adalah wabah yang terjadi secara serempak di mana-mana, meliputi daerah geografis yang luas. Pandemi merupakan penyakit menular (epidemi) yang menyebar hampir di seluruh negara atau benua dan biasanya mengenai banyak orang. *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2)* atau yang lebih dikenal dengan sebutan virus Corona merupakan jenis coronavirus baru yang bisa menular ke manusia (Elysia *et al*, 2020). Contoh penyakit yang menjadi pandemi adalah Coronavirus Disease 2019 (COVID-19).

Presiden Joko Widodo (Jokowi) memperpanjang status pandemi COVID-19 sebagai pandemi. Keputusan itu ditetapkan dan ditandatangani oleh Jokowi lewat Keputusan

Presiden (Keppres) Nomor 24 Tahun 2021. "Menetapkan pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19) yang merupakan Global Pandemic sesuai pernyataan World Health Organization secara faktual masih terjadi dan belum berakhir di Indonesia," demikian keterangan Keppres Nomor 24 Tahun 2021 dalam website Setneg.

Diketahui penetapan status pandemi sebelumnya telah diatur berdasarkan Keppres 11/2020. Kala itu, kondisi pandemi ditetapkan sebagai kedaruratan kesehatan masyarakat yang hingga saat ini belum berakhir. Pandemi juga berdampak pada berbagai aspek termasuk kesehatan, ekonomi dan sosial yang luas di Indonesia.

Selain itu, Mahkamah Konstitusi (MK) menegaskan pentingnya pernyataan dari Presiden atas status faktual pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di Indonesia. Pernyataan tersebut perlu diberikan kepastian hukum mengenai belum berakhirnya pandemi COVID-19.

### **Digital Leadership dan Disaster Risk Management dalam Penanganan Pandemi Covid-19**

Pemanfaatan dan penggunaan teknologi informasi perlu didukung oleh penerapan manajemen risiko yang efektif untuk memitigasi berbagai potensi risiko termasuk risiko alih daya dan risiko keamanan siber.

Teknologi informasi merupakan aset yang berharga bagi Bank sehingga pengelolaannya bukan hanya merupakan tanggung jawab unit kerja penyelenggara teknologi informasi namun juga seluruh pihak yang menggunakan.

Penerapan manajemen risiko harus dilakukan secara terintegrasi dalam setiap tahapan penggunaan TI sejak proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, operasional, pemeliharaan hingga penghentian dan penghapusan sumber daya TI.

Proses manajemen risiko terkait teknologi informasi mencakup 1) identify risk, 2) manage risk, 3) mitigate risk, dan 4) optimize risk – monitoring dan review. Hal ini akan dibahas secara khusus pada sub topik berikut.

#### **1. Proses manajemen risiko terkait teknologi informasi**

Proses manajemen risiko terkait teknologi informasi mencakup 1) *identify risk*, 2) *manage*

*risk*, 3) *mitigate risk*, dan 4) *optimize risk – monitoring dan review*. Masalah manajemen risiko perbankan digital yang paling mendesak dibagi menjadi dua kategori yaitu tantangan dan cara untuk mengatasi. Tantangan yang umum dijumpai adalah:

- 1) **Budaya organisasi yang ketinggalan zaman:** Proses dan perspektif yang mengakar dapat menahan transformasi digital. Mempromosikan budaya yang lebih berpikiran maju harus dimulai dari atas dan mengalir ke bawah agar seluruh institusi menerima perubahan.
- 2) **Keengganan untuk berubah:** KPMG mencatat bahwa, "Eksekutif dan profesional saat ini akan menjadi orang yang cepat percaya atau mereka akan menghambat kemajuan Anda." Yang penting adalah mengidentifikasi kategori sebelumnya dan memberdayakan mereka untuk memimpin transformasi digital Anda.
- 3) **Kurangnya kepemimpinan pemikiran yang inovatif:** Dibutuhkan pemikiran yang benar-benar *out-of-the-box* untuk bersaing secara digital dengan bank-bank besar dan perusahaan fintech yang sedang berkembang.
- 4) **Keyakinan yang salah arah:** Buang semua anggapan bahwa aplikasi mobile banking adalah satu-satunya komponen dari strategi digital, atau bahwa digital pertama berarti personalisasi tidak lagi diperlukan. Operasi *back-end* dan proses internal harus sepenuhnya mendukung lingkungan digital yang secara efektif mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan pelanggan individu berdasarkan tindakan dan perilaku mereka.

### **KESIMPULAN**

*Digital Leadership* mengacu pada kepemimpinan di era baru, yaitu era yang ditandai dengan perkembangan teknologi yang pesat, ekonomi global di mana bisnis terus bergerak melintasi perbatasan ke mana pun mereka dapat membuat keuntungan. Kepemimpinan diperlukan untuk memperbaiki banyak masalah yang diciptakan oleh era disrupsi digital.

*Digital Leadership* atau *E-leadership* dilakukan melalui media elektronik terutama melalui internet. E-leadership yang juga disebut kepemimpinan jarak jauh dan itu menggantikan

kepemimpinan tradisional karena kemajuan teknologi.

Bencana adalah peristiwa yang terjadi mendadak/ tidak terencana atau terjadi secara perlahan tetapi berlanjut yang menimbulkan dampak terhadap pola kehidupan normal sehingga diperlukan tindakan darurat untuk menolong dan menyelamatkan korban yaitu manusia beserta lingkungannya.

Pandemi Covid 19 yang merupakan wabah penyakit yang berbahaya yang merupakan salah satu Bencana Non-Alam yaitu bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa nonalam sesuai pasal 1 UURI no 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

*Disaster Risk Management* menggunakan Prinsip-prinsip dalam penanggulangan bencana yaitu: cepat dan tepat; prioritas; koordinasi dan keterpaduan; berdaya guna dan berhasil guna; transparansi dan akuntabilitas; kemitraan; pemberdayaan; nondiskriminatif; dan nonproletisi. Dengan demikian *Digital Leadership* dan *Disaster Risk Management* sangat bermanfaat dalam penanganan pandemi Covid-19. Di dalam konsep *Disaster Risk Management* Bencana: Kita Kenal, Kita Selamat dan Bisa Menyelamatkan

Peran Serta Masyarakat dalam Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana; Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana; Bappenas and UNDP (2010), Safer Community through Disaster Risk Reduction (SC-DRR);BNPB (2014),

## REFERENCES

- Djalante, Riyanti et.al (2017), Disaster Risk Reduction in Indonesia; Djalante, Riyanti et.al (2020), Review and analysis of current responses to COVID-19 in Indonesia: Period of January to March 2020; Gugus Tugas Covid-19, Data Perkembangan Kasus Covid-19.
- Elysia, Y. G., & Rozali, R. D. Y. (2020). Dampak Kebijakan Pemerintah Spanyol dalam Penanganan Covid-19 Terhadap Kehidupan Sosial Ekonomi Masyarakatnya. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(2).
- Kusuma, H. B., Cahyarini, B. R., & Samsara, L. (2022). Inovasi Pelayanan Publik Di Era Pandemi Covid-19: Best Practices Di Provinsi Jawa Barat. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(1).
- Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 11 Tahun 2014 tentang