

## DAMPAK COVID TERHADAP PEKERJA ANIMASI INDONESIA

**Andrian Wikayanto**

Pusat Penelitian Masyarakat dan Budaya LIPI  
No. Tlp.: +628954108-29991, E-mail: wikayanto@gmail.com

**Ehwan Kurniawan**

Fakultas Seni Rupa, Institut Kesenian Jakarta  
ehwankurniawan@senirupaikj.ac.id

**Bagus Fitriyan Yudoprakoso**

Imigrasi Kelas I TPI Mataram, Kemkumham  
bagusyudoprakoso@gmail.com

**Daryl Wilson**

Kumata Studio  
darylkumata@gmail.com

**Irvan S. Prana**

Fakultas Pendidikan Seni dan Desain, Universitas Pendidikan Indonesia  
ipang83@gmail.com

### ABSTRAK

Munculnya wabah Covid-19 tidak hanya berimbas pada aspek kesehatan, tetapi juga menyangkut aspek sosioekonomi dari para pekerja yang memiliki posisi sangat rentan pada masa pandemi ini. Penelitian sebelumnya memperlihatkan banyak sekali dampak yang dirasakan oleh para pekerja di sektor pendidikan, kesehatan, sektor nonformal, pariwisata, dan pekerja migran. Namun, sayangnya masih belum menyentuh secara mendalam ketika melihat dampak pandemi pada pekerja kreatif khususnya di bidang animasi. Di sisi lain sektor animasi dianggap sebagai salah satu sektor industri yang dianggap mampu bertahan pada masa pandemi ini. Dengan demikian, mengetahui seperti apa dampak pandemi kepada pekerja di sektor animasi menjadi sangat penting. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan studi kasus dengan mewawancarai 120 pekerja animasi di 23 kota di seluruh Indonesia. Dari penelitian ini ditemukan bahwa dampak pandemi Covid-19 ini terdiri atas dua aspek, yaitu aspek internal dan eksternal. Para pekerja animasi seringkali dianggap sebagai pihak yang bisa beradaptasi pada masa pandemi karena kemampuannya dalam memanfaatkan teknologi terbaru. Faktanya, tidak semua pekerjaan di bidang animasi dapat dikerjakan secara jarak jauh atau *remote*. Hal ini karena masih dibutuhkan proses kerja secara *onsite* untuk memudahkan proses komunikasi dan koordinasi.

Kata kunci: Covid-19, pekerja, animasi, Indonesia

### ABSTRACT

*The Impact of Covid-19 on Indonesian Animation Workers. The emergence of Covid-19 does not only have an impact on the health aspect, but also it also concerns the socioeconomics aspects of workers who are in a very vulnerable position during this pandemic. Previous research showed that there were many impacts experienced by workers in the sphere of education, health, non-formal sector, tourism, and migrant workers. But unfortunately, it still has not considered deeply in seeing the impact of the pandemic on creative workers, especially in the animation field. On the other side, the animation industry is considered as one of the industrial sectors that are capable to survive during this pandemic. Therefore, understanding the impact of a pandemic on animation workers is very important. This research used a case study approach by interviewing 120 animation workers in 23 cities in Indonesia. The findings of this study showed that the impact of the Covid-19 pandemic consisted of 2 aspects, namely internal and external aspects. Animation workers are often seen as adaptable during the pandemic because of their ability to take advantage of the most recent technology. However, it turned out that not all jobs in animation sector can be done remotely because onsite work are still essential to facilitate communication and coordination in animation production processes.*

*Keywords: Covid-19, Indonesia, animation, workers*

## PENDAHULUAN

Covid-19 menyebar ke seluruh dunia dalam waktu yang sangat singkat, lalu menyebabkan kepanikan dan ketidakpastian dalam berbagai macam hal. Tidak hanya tentang masalah kesehatan, tetapi juga mencakup ketidakpastian stabilitas ekonomi yang dialami oleh pihak industri. Secara umum dampak dari pandemi Covid-19 pada perekonomian Indonesia adalah tren negatif pertumbuhan ekonomi nasional selama pandemi (Yamali & Putri, 2020), tutupnya banyak perusahaan swasta dan UMKM (Juaningsih, 2020), yang sekaligus mengakibatkan munculnya banyak pengangguran (Abdullah, 2020).

Di sisi lain permintaan akan konten hiburan selama masa pandemi semakin meningkat seperti film di televisi atau VOD, video di media sosial daring, komik, novel hingga *game* (Olsberg, 2020). Masyarakat yang biasanya keluar rumah untuk bekerja atau sekolah pada pagi hingga sore hari diharuskan untuk tetap berada di rumah sebagai salah satu cara meminimalisasi penyebaran virus Covid-19. Saat mereka berada di rumah, salah satu kebutuhan dalam melepas penat dan stres adalah dengan melihat berbagai konten hiburan yang tersedia di rumah masing-masing.

Industri animasi Indonesia ikut merasakan imbas dari meningkatnya permintaan akan konten hiburan tersebut (Annur, 2020). Peluang ini seharusnya dapat dimanfaatkan oleh industri animasi lokal untuk semakin maju dan berkembang pada masa pandemi ini. Inilah yang menjadi dilema bagi banyak pemilik usaha dan para pekerja di bidang animasi di Indonesia. Bukan karena tidak mampu memenuhi banyaknya *demand* tersebut, melainkan para pekerja dihadapkan dengan risiko terpapar Covid-19 yang akan mereka hadapi jika bekerja secara normal di kantor seperti sebelum masa pandemi (Agung, 2020). Ini menjadi hal yang menarik karena proses produksi animasi dalam skala industri sejatinya dilakukan secara *teamwork* dan melalui proses *value chain* yang sangat panjang (Summers & Ruddell, 2020). Meskipun jumlah SDM di setiap studio berbeda-beda, untuk menyelesaikan sebuah karya

animasi yang akan didistribusikan pada kanal-kanal media *mainstream* seperti di televisi dan bioskop seringkali dikerjakan dalam jumlah tim atau pekerja yang banyak pula. Dengan adanya aturan dari pemerintah untuk selalu menjaga jarak dan membatasi kegiatan di luar rumah dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) membuat para pekerja rentan akan terpapar virus jika memaksakan diri untuk bekerja di kantor seperti biasa (Suraya et al., 2020).

Animasi Indonesia termasuk 1 dari 3 subsektor prioritas pengembangan ekonomi kreatif yang digagas oleh Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) bersama dengan aplikasi & *game* serta musik. Sektor animasi ini diharapkan dapat menjadi kekuatan baru yang mendukung perekonomian nasional pada tahun 2025 bersama dengan sektor kriya, kuliner, dan *fashion* yang sudah lama menjadi unggulan di bidang ekonomi kreatif nasional. Salah satu hal yang membuat animasi dipilih sebagai salah satu industri prioritas karena animasi dapat menciptakan banyak produk turunan dan dianggap mampu menjadi katalisator kemajuan dari subsektor kreatif lainnya. Industri animasi merupakan salah satu cabang dari industri kreatif. Industri kreatif masuk ke bagian atau subsistem ekonomi kreatif yang memanfaatkan kreativitas, keahlian, dan bakat individu dalam menciptakan nilai tambah, lapangan kerja, dan peningkatan kualitas hidup manusia.

Ekonomi kreatif bertumpu pada empat modal utama, yaitu modal insani (*human capital*), modal sosial (*social capital*), modal budaya (*cultural capital*), dan modal struktur kelembagaan (*structural institutional capital*) (Sari et al., 2020). Para pekerja animasi termasuk dalam modal insani karena sektor animasi sangat bertumpu pada kreativitas, ide, dan gagasan para pekerja kreatif di dalamnya. Kreativitas ini bukanlah modal material, melainkan kemampuan imaterial dalam menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang unik, menciptakan solusi dari suatu masalah, atau melakukan sesuatu yang berbeda dari pakem (*thinking out of the box*). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peran tenaga kerja di bidang kreatif khususnya animasi merupakan penggerak utama dalam mendorong kemajuan kegiatan

ekonomi kreatif. Peran yang sangat krusial dari para pekerja animasi ini justru mendapatkan tantangan saat dihadapkan dengan kondisi yang tidak normal seperti adanya pandemi Covid-19. Dalam hal ini tidak hanya kreativitas dalam berkarya, tetapi juga para pekerja juga ditantang untuk dapat mengeluarkan kreativitasnya dalam menghadapi pola kerja dan kebiasaan yang benar-benar baru selama pandemi.



Gambar 1 Diagram fase pandemi  
(Venkatachalam et al., 2020)

Dalam menghadapi masa pandemi ini, terdapat empat fase yang harus dilalui para pekerja dalam rangka mitigasi bencana dan usaha untuk meminimalisasi dampak yang mereka dapatkan (Venkatachalam et al., 2020). Fase pertama adalah fase *Preparedness* atau fase kesiap-siagaan sebelum sebuah pandemi muncul. Kedua adalah fase *Response* atau fase saat pandemi mulai muncul di tengah-tengah masyarakat. Fase ketiga adalah *Recovery* atau fase saat masyarakat mulai untuk beradaptasi dengan pola hidup yang baru setelah adanya pandemi. Fase terakhir adalah fase *Risk Mitigation & Resilience*, yaitu fase seluruh komponen masyarakat berusaha untuk memperbaiki dampak pandemi dan mempersiapkan diri untuk kedatangan masa pandemi berikutnya (Clark, 2019; David A. McEntire, 2020).

Dalam penelitian sebelumnya ditemukan bahwa pandemi Covid-19 sangat berdampak terhadap pekerja di sektor pendidikan (Allen et al., 2020), pekerja lepas (*freelancer*) dan nonformal (Hudek et al., 2021; Prasetya, 2020), tenaga kesehatan (Chatzittofis et al., 2021), pekerja di sektor pariwisata (Baum & Hai, 2020),

dan pekerja migran (Choudhari, 2020; Moroz et al., 2020). Namun, sayangnya dalam penelitian lainnya belum membahas bagaimana dampak Covid-19 terhadap para pekerja di sektor kreatif secara umum, atau di sektor animasi secara khusus. Oleh karena itu, penelitian ini ingin memahami seperti apa dinamika yang terjadi terhadap para pekerja animasi saat pandemi Covid-19 di Indonesia. Penelitian ini akan melihat bagaimana kondisi para pekerja animasi Indonesia sebelum pandemi, bagaimana mereka merespons selama pandemi, dan bagaimana mereka mempersiapkan diri dalam menghadapi *new normal* yang terjadi akibat dari adanya pandemi Covid-19. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menangkap fenomena yang terjadi terhadap para pekerja kreatif di sektor animasi selama pandemi sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam mengambil kebijakan yang tepat oleh pemerintah dan pihak terkait lainnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus para pekerja animasi di Indonesia. Data primer didapatkan dengan melakukan wawancara dengan 120 pekerja animasi di 23 kota di seluruh Indonesia. Proses wawancara dilakukan secara daring dengan pertanyaan terbuka melalui aplikasi Zoom pada Oktober 2020 atau 8 bulan setelah pengumuman kasus penyebaran Covid-19 di Indonesia pada 2 Maret 2020. Untuk data sekunder didapat dari studi literatur yang terkait dengan topik pembahasan dalam penelitian ini. Proses analisis data wawancara dilakukan dengan cara melakukan transkrip wawancara, melihat pola atau fenomena yang terjadi, melakukan eksplanasi, dan yang terakhir adalah menyusunnya dalam bentuk kronologis berdasarkan empat fase pandemi yang sudah dibahas sebelumnya.

## PEMBAHASAN

### Kondisi Sebelum Pandemi

Proses pembuatan sebuah karya animasi dalam skala industri secara umum baik itu 2D maupun 3D melalui setidaknya lima tahap, yaitu konsep, praproduksi, produksi animasi, pascaproduksi, dan yang terakhir adalah

distribusi (Wikayanto, 2019). Pada praktiknya proses pembuatan animasi dalam skala industri melibatkan banyak pekerja dengan keahlian yang spesifik. Jumlah ini bisa lebih banyak atau lebih sedikit bergantung dari seberapa panjang dan kompleks sebuah animasi itu dibuat.

Dari survei yang dilakukan oleh Asosiasi Industri Animasi & Konten Indonesia (AINAKI) dengan PMB LIPI didapatkan data bahwa jumlah pegawai tetap di 120 studio animasi Indonesia berjumlah sekitar 5.771 pegawai (Wilson et al., 2020). Dari jumlah tersebut sebanyak 3.635 (63%) adalah pekerja tetap dan sisanya sebesar 2.136 (37%) merupakan pekerja lepas/paruh waktu. Dari 120 studio tersebut sebanyak 93 studio (77,5%) menyatakan bahwa mereka memberdayakan pekerja lepas di studio mereka dan sisanya 27 studio (22,5%) tidak mempekerjakan pekerja lepas. Dari sini dapat dianalogikan bahwa 1 dari 3 pekerja animasi di Indonesia adalah pekerja paruh waktu yang melakukan pekerjaan yang sangat spesifik. Dengan demikian, peran pekerja lepas di sektor animasi dapat dikatakan memiliki porsi yang cukup besar dalam proses pembuatan sebuah produk animasi di Indonesia. Jika pekerja tetap di studio animasi dalam kesehariannya bekerja dalam sebuah studio/ruangan di kantor dari pagi hingga sore hari, pekerja lepas seringkali menghabiskan waktu kerjanya di rumah atau di *co-working space* yang ada di kota-kota mereka (Ayu & Wijayanti, 2019). Hasil pekerjaan mereka dikirimkan secara daring dengan koordinasi dan pengawasan penuh dari studio yang mempekerjakannya (sistem *remote*).

Kebanyakan studio animasi tidak menyediakan SOP khusus untuk kondisi *force majeure* seperti pada saat terjadinya pandemi Covid-19 ini atau bentuk bencana lainnya. Selama bertahun-tahun para pekerja terbiasa dengan proses produksi di sebuah studio sehingga pada saat terjadi pandemi seperti saat ini para pekerja kreatif lokal dan internasional mendapatkan pengalaman baru yang tidak dirasakan oleh pekerja animasi di generasi sebelumnya (Sunitha, 2020). Sementara itu, di sisi kesehatan beberapa studio animasi Indonesia memberikan fasilitas kesehatan seperti BPJS atau asuransi kesehatan lain untuk para

pegawainya. Seharusnya jaminan kesehatan merupakan hak asasi yang harus dipenuhi oleh para pemilik studio animasi khususnya pada masa pandemi ini (Rahmatullah, 2020). Jika tidak menerima fasilitas kesehatan dari studio tempat mereka bekerja, para pegawai melakukan inisiatif sendiri dalam mencukupi kebutuhan akan jaminan kesehatan tersebut dengan cara mendaftarkan diri ke lembaga asuransi kesehatan secara mandiri. Hal ini seharusnya tidak terjadi karena dalam undang-undang disebutkan bahwa setiap perusahaan wajib menyediakan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan bagi setiap pegawainya.

### **Adaptasi dan Respons Pandemi**

Perubahan drastis yang dilakukan oleh pelaku kreatif di sektor animasi Indonesia baru dirasakan setelah diberlakukannya program PSBB ke-1. Dengan mulai banyaknya penyebaran virus di kota-kota besar di Indonesia dan adanya surat edaran untuk ikut berpartisipasi dalam menekan penyebaran Covid-19, mau tidak mau pihak studio animasi harus segera melakukan penyesuaian SOP pada masa pandemi. SOP baru ini dibuat agar proses produksi animasi masih tetap terkontrol meskipun mengikuti pola baru dalam bekerja. Tidak seperti para pekerja lepas yang sudah terbiasa dengan bekerja di rumah atau di luar kantor (Ayu & Wijayanti, 2019), bagi pekerja tetap atau pekerja animasi yang sudah terbiasa dengan sistem kerja di studio *work from home* (WFH) merupakan sebuah sistem kerja baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Dengan demikian, pada saat transisi awal dilakukannya WFH terdapat banyak hambatan yang terjadi saat proses produksi dipindahkan ke rumah masing-masing. Perubahan drastis ini menyebabkan dampak negatif yang tidak hanya dirasakan oleh studio animasi, tetapi juga para pekerja di dalamnya. Secara umum proses adaptasi pola kerja baru ini berlangsung selama satu hingga dua bulan sejak pengumuman tentang program PSBB disebarluaskan oleh pemerintah Indonesia.

Hambatan pertama yang dirasakan oleh para pekerja animasi Indonesia saat beradaptasi dengan pola baru pada masa pandemi Covid-19 ini adalah tidak meratanya infrastruktur

perangkat komputer yang dimiliki oleh pekerja di rumah masing-masing. Proses produksi animasi membutuhkan perangkat kerja komputer/*laptop* yang memiliki spesifikasi menengah atau tinggi untuk dapat mewujudkan visi para kreatornya (Parke & Waters, 2008). Apalagi jika animasi yang dibuat berbentuk animasi 3D atau memunculkan banyak *visual effect* jelas sekali membutuhkan komputer dengan spesifikasi yang tinggi (Jackson, 2016). Oleh karena itu, tidak heran jika untuk dapat membuat sebuah animasi yang berkualitas tinggi studio animasi berinvestasi dengan menyediakan fasilitas komputer yang memadai untuk para pekerja kreatif di studionya. Contohnya adalah para pekerja yang memiliki *jobdesk* di divisi *visual effect*, *compositor*, atau *editor video* membutuhkan infrastruktur komputer dengan spesifikasi tinggi lengkap dengan lisensi *software* yang mahal pula. Dengan adanya perubahan pola kerja dari kantor/studio ke WFH membuat produktivitas para pekerja yang di rumahnya tidak memiliki fasilitas infrastruktur kerja yang sama dengan yang ada di tempat kerja mereka masing-masing menjadi sangat terganggu.

Aspek lain yang perlu diantisipasi adalah masalah jaringan komunikasi antarpekerja. Dalam kegiatan produksi animasi terjadi pola komunikasi intra dan interdivisi yang saling berkaitan dari awal hingga akhir. Proses komunikasi ini tidak hanya berupa komunikasi verbal antarpersonel, tetapi juga berkaitan dengan *output* masing-masing divisi yang berupa *file-file* produksi (Musburger, 2018). *File* data yang dihasilkan seringkali memiliki jenis yang berbeda-beda dengan ukuran *file* yang beragam pula. Untuk memudahkan hal tersebut, setiap studio menyediakan sebuah *server* lokal yang terpusat agar setiap departemen/divisi dapat saling terhubung dalam satu jaringan (Winder & Dowlatabadi, 2020). Pada kondisi normal proses *preview* dan asistensi hasil pekerjaan tim kepada *supervisor* dapat dilakukan dengan cepat dan mudah di studio karena hanya menggunakan fasilitas intranet LAN yang terpasang di studio. Namun, pada masa adaptasi pandemi ini para pekerja yang tidak memiliki akses internet yang baik akan menimbulkan masalah pada proses komunikasi

antartim dengan *supervisor*. Dengan besarnya *file project* animasi yang mereka kirim tentunya akan membutuhkan waktu pada saat proses unggah dan unduh data di kedua pihak secara bersamaan. Jika pekerja animasi tersebut memiliki akses internet via kabel serat optik, hal tersebut bukanlah masalah yang cukup besar. Akan tetapi, jika terdapat pekerja yang hanya mengandalkan akses internet dari telepon genggam harus dilihat pula berapa biaya membeli paket data untuk proses pengiriman data tersebut. Dari sini beberapa studio animasi ikut membantu permasalahan tersebut dengan menganggarkan dana untuk menyediakan akses internet yang baik bagi para pekerjanya saat WFH. Tentunya hal ini merupakan kondisi yang baru karena pada saat kondisi normal hal tersebut sangatlah jarang terjadi.

Dampak ketiga yang juga sangat penting keberadaannya terkait dengan *security data file project* animasi. Untuk studio animasi yang menyediakan jasa layanan pembuatan animasi biasanya dalam kontrak perjanjian kerja terdapat pasal-pasal yang membahas keamanan data (Winder & Dowlatabadi, 2020). Seperti, perjanjian tentang tidak bolehnya data yang keluar masuk studio animasi atau dilarangnya pemakaian USB antarpekerja yang memungkinkan terjadinya proses transfer data keluar studio. Dalam hal ini tentunya pihak klien tidak mau karya animasi mereka bocor sebelum waktu tayang yang sudah direncanakan. Untuk itu, setiap studio animasi biasanya memiliki *server* tersendiri yang khusus digunakan untuk *storage file* data animasi pekerja mereka. Dengan adanya WFH ini tentunya proses keamanan data tersebut menjadi isu tersendiri yang harus diselesaikan oleh pihak studio dengan pihak pemberi pekerjaan (klien) karena akan terdapat proses *copy* data aset yang dilakukan oleh para pekerja sebagai bekal mereka bekerja di rumah. Jika terdapat fasilitas *storage data cloud based* sekalipun hal tersebut juga masih dapat memunculkan risiko keamanan data yang dapat tersebar di internet (Kandukuri et al., 2009). Dari wawancara terdapat temuan beberapa studio animasi lokal yang mengalami hal tersebut sehingga pihak pemberi pekerjaan merasa tidak puas dengan sistem kerja WFH. Hal ini menyebabkan ditundanya pekerjaan

produksi animasi tersebut, atau yang lebih parah lagi pihak klien justru membatalkan kontrak kerja produksi animasi dengan studio animasi lokal. Untuk menyalahi hal tersebut beberapa studio animasi akhirnya membuat kebijakan untuk tetap menggunakan komputer yang ada di studio selama pandemi, tetapi dikontrol melalui jarak jauh oleh pekerja dari rumah masing-masing. Sistem ini sering dikenal dengan istilah *remote desktop protocol* (RDP) (Kim, 2014).

Ketiga aspek yang telah disebutkan, jika tidak diantisipasi dengan baik akan menimbulkan penurunan produktivitas (Bao et al., 2020; Bloom et al., 2020) dan tekanan mental psikologis terhadap para pekerja (Putra & Riyanto, 2020). Beberapa proses produksi animasi mengharuskan adanya kegiatan asistensi seperti para *junior animator* dengan *lead animator* atau *background painter* dengan *supervisor*-nya. Rapat-rapat kecil antardepartemen dapat dilakukan seketika itu juga oleh para *supervisor/lead* di studio untuk mengontrol kualitas pekerjaan yang dihasilkan pekerja di bawah mereka. Ketika proses *quality control* ini dilakukan secara daring, terjadi *delay* dalam proses pengiriman data oleh pekerja hingga proses respons oleh *supervisor* yang cukup menghabiskan waktu saat bekerja. Bahkan terdapat studio animasi yang mengatakan bahwa dalam dua minggu awal WFH produktivitas pekerja mereka bisa turun hingga 40%. Jika ini berlanjut, yang terjadi adalah tidak tercapainya *deadline* pekerjaan yang sudah dijanjikan kepada pihak klien yang berpengaruh terhadap nama baik perusahaan. Dalam beberapa kasus penurunan produktivitas terjadi dikarenakan adanya gangguan dari keluarga di rumah baik itu dari suami/istri, anak, orang tua, hingga tetangga. Hal ini akan lebih parah lagi jika pekerja tersebut tidak memiliki komitmen untuk bekerja di rumah selama 8-9 jam sehari seperti yang biasa mereka lakukan di studio.

Berbeda dengan pekerja tetap di studio animasi, pekerja lepas animasi cenderung lebih mudah untuk beradaptasi dalam skema kerja WFH yang ditetapkan oleh pemerintah. Sebagai pekerja lepas mereka sudah menyiapkan berbagai keperluan untuk menunjang pekerjaan

mereka di rumah masing-masing, seperti fasilitas internet yang cepat, alat kerja (komputer/*laptop*) yang memadai, meja/ruangan bekerja sehari-hari, hingga adaptasi keluarga mereka masing-masing saat pekerja lepas ini bekerja di rumah (Kuhn, 2016). Meskipun bekerja di rumah, mereka juga memiliki jam dan aturan kerja yang sudah disepakati dengan keluarga mereka masing-masing. Hal ini dilakukan agar pada saat jam kerja tersebut mereka tidak dengan mudah diganggu oleh berbagai macam persoalan dan kebutuhan yang ada di rumah mereka. Ini menjadi penting agar pekerjaan yang mereka lakukan dapat dikirim sesuai dengan *deadline* yang telah disepakati. Jika pekerjaan tersebut mundur dari jadwal, ditakutkan dapat berpengaruh terhadap reputasi mereka sebagai pekerja lepas dan tidak akan dipekerjakan lagi di studio yang mempekerjakannya.

Meskipun demikian, seringkali pekerja lepas atau *outsourcer* dikontrak oleh sebuah studio untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang sangat spesifik (Wilson et al., 2020). Di Indonesia kebanyakan dari para pekerja ini dipekerjakan untuk membantu proses penggerakan karakter (*animate*) atau *jobdesk* yang tidak dimiliki oleh pekerja tetap di studio tersebut. Seringkali mereka dibayar berdasarkan kontrak kerja yang mereka dapatkan tanpa adanya jaring pengaman seperti BPJS kesehatan & ketenagakerjaan, tunjangan, uang lembur, dan fasilitas lain yang didapatkan pekerja tetap (Yoon & Ri, 2010). Dengan demikian, para pekerja lepas ini rentan sekali menjadi pihak pertama yang akan dicoret dari sebuah studio animasi dalam usahanya untuk menyeimbangkan *cost & cashflow* perusahaan dan bertahan pada masa pandemi. Jika hal tersebut terjadi, para pekerja lepas menjadi salah satu golongan pekerja yang sangat rentan terkena dampak pertama akibat dari pandemi Covid-19. Jadi, meskipun lebih mudah dalam proses adaptasi kerja WFH mereka merasa was-was akan terjadinya pemutusan kontrak kerja atau keterlambatan penerimaan gaji dari studio yang mempekerjakan mereka. Beberapa kasus memperlihatkan bahwa keterlambatan gaji tersebut didapatkan dari efek berantai pemutusan atau penundaan kontrak jasa animasi dari klien kepada studio animasi.

Pemutusan atau penundaan proyek tersebut juga berimbas pada pemasukan *cashflow* perusahaan yang membuat studio tersebut tidak bisa membayarkan gaji ke pegawai tetap atau pekerja lepas mereka tepat pada waktunya.

Selama masa pandemi ini pemerintah harus memperhatikan keberadaan para pekerja lepas di sektor kreatif khususnya animasi. Meningkatnya jumlah pekerja lepas di sektor animasi dipengaruhi oleh munculnya tren bekerja secara *remote* melalui fasilitasi teknologi internet yang semakin maju (Green et al., 2018). Dalam survei yang sama disebutkan bahwa 70% pekerja dari 120 studio animasi berada di rentang usia 20-30 tahun, 20% berada di usia 30-40 tahun, 8% berada di bawah usia 20 tahun, dan sisanya sebesar 3% berada pada usia 40-50 tahun (Wilson et al., 2020). Ini artinya pekerja animasi Indonesia didominasi oleh para angkatan kerja di usia produktif, yaitu 20-40 tahun. Faktor inilah yang membuat pola bekerja secara *remote* atau jarak jauh menjadi lebih mudah untuk diadaptasi oleh para pekerja di usia muda tersebut dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Dengan dalih menempatkan fleksibilitas kerja baik dalam segi waktu maupun lokasi, model bekerja secara *remote* ini menjadi salah satu primadona bagi para generasi muda yang mendambakan kebebasan, bekerja secara independen tanpa adanya keterikatan dengan pihak penyedia kerja (Ekaraahendy et al., 2020). Namun, di sisi lain pada masa pandemi ini hal tersebut justru menjadi salah satu batu sandungan terbesar bagi para pekerja lepas karena tidak adanya jaring pengaman kesehatan atau ketenagakerjaan yang mereka miliki sebagai pekerja lepas animasi.

### **Mitigasi Dampak Pandemi**

Hal paling buruk yang mungkin bisa terjadi dari pandemi ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) para pekerja animasi secara besar-besaran (Fahri et al., 2020). Hal ini bisa saja terjadi pada saat *cost & casflow* perusahaan tidak berimbang akibat biaya operasional yang terus berjalan, tetapi dengan risiko penurunan produktivitas akibat adanya WFH (Yamali & Putri, 2020). Apalagi jika terdapat penundaan pembayaran gaji dari pihak klien karena pandemi Covid-19 ini tidak

hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga terjadi di luar negeri. Bagi klien yang berasal dari luar negeri terjadinya pandemi mengharuskan mereka untuk menunda proses bayar, menunda pekerjaan, bahkan membatalkan pekerjaan dengan studio animasi di Indonesia. Pendapatan studio lokal juga bisa terganggu saat pihak investor eksternal atau internal studio animasi tersebut menahan dana investasi mereka dengan menutup sementara studio animasi mereka sambil menunggu keadaan kembali normal. Atau jika memang memutuskan untuk tetap melakukan proses produksi animasi, hal yang harus dilakukan adalah melakukan efisiensi besar-besaran dengan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tetap atau pekerja lepas. Meskipun demikian, dari penelitian sebelumnya didapatkan temuan bahwa hanya 20% studio animasi Indonesia yang melakukan PHK terhadap para pekerjanya. Bahkan 54% studio membuka lowongan baru pada saat pandemi ini terjadi (Wilson et al., 2020). Hal ini menandakan pada masa pandemi Covid-19 ini secara umum kebutuhan akan pekerja animasi naik akibat dari naiknya respons masyarakat akan kebutuhan media hiburan di masa pandemi.

Dari hasil wawancara secara umum para pegawai animasi tidak mengalami keterlambatan gaji (58%) dan sebanyak 34% lainnya mengalami keterlambatan gaji. Pegawai yang tidak mengalami keterlambatan gaji lebih banyak bekerja di studio animasi skala medium dan besar yang sedang atau memiliki kontrak proyek animasi bersama klien sebelumnya. Dengan demikian, pada saat pandemi terjadi pekerjaan produksi animasi masih ada dan tidak tertunda yang berakibat mundurnya penerimaan gaji pegawai. Para pegawai yang mengalami keterlambatan gaji disebabkan adanya masalah finansial di studio mereka masing-masing. Hal ini terjadi karena terdapat proyek animasi yang tertunda, penghentian proyek animasi, hingga terlambatnya pelunasan pembayaran biaya produksi oleh klien. Beberapa studio memiliki cara yang berbeda dalam mengatasi keterlambatan ini seperti membayarkan sebagian jumlah gaji, menunda gaji hingga proyek selesai, tidak membayarkan tunjangan hari raya atau fasilitas lain yang disediakan oleh

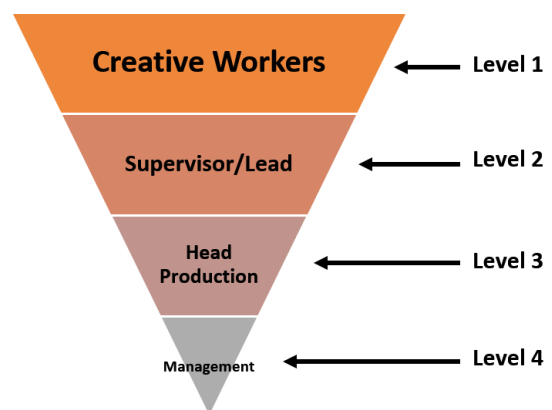
perusahaan.

Pada aspek psikis terdapat temuan bahwa pekerja animasi Indonesia juga mengalami berbagai macam gangguan mental seperti stres karena pandemi, bingung akan ketidakjelasan masa depan, takut untuk bertemu dengan orang lain, hingga jenuh karena karena tidak bisa keluar dari rumah (Chatzittofis et al., 2021; Megatsari et al., 2020; Shaukat et al., 2020; Wang et al., 2021). Gangguan-gangguan tersebut tidak hanya terjadi pada pekerja animasi, tetapi juga pada para pekerja di sektor lainnya. Jika terdapat temuan pekerja yang terpapar virus secara otomatis akan melakukan karantina mandiri di rumah masing-masing atau melakukan pemeriksaan di rumah sakit terdekat yang menangani pasien Covid-19. Pada saat yang sama studio animasi akan melakukan tindakan *tracing* terhadap pekerja lain untuk menghindari meluasnya penyebaran virus. Sebagai langkah preventif, bagi para pekerja yang tidak memiliki fasilitas asuransi kesehatan pada masa pandemi ini beberapa studio pada akhirnya berinisiatif untuk membantu para pekerjanya dengan menyediakan jaminan kesehatan BPJS.

Di balik semua gangguan yang muncul pada masa awal adaptasi pandemi, sektor animasi termasuk salah satu sektor kreatif yang mampu bertahan. Tidak seperti industri film (Chiu et al., 2020; Liu et al., 2020; Olsberg, 2020; Valais, 2020), dan pariwisata (Baum & Hai, 2020; Riadil, 2020) yang sangat terpukul karena dampak pandemi Covid-19 ini, industri animasi lebih bisa bertahan karena proses produksinya dapat dikerjakan tanpa harus bertemu orang baru, bergerombol, atau keluar dari rumah. Setidaknya jika di rumah para pekerja animasi fasilitas infrastruktur kerja dan jaringan internet sudah terpenuhi, proses produksi masih bisa berjalan dengan segala kelebihan dan kekurangan yang telah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan keterangan dari narasumber dengan adanya pandemi ini justru membuat mereka menjadi lebih giat bekerja dibandingkan sebelum pandemi terjadi. Mereka melihat bahwa di sektor usaha lain banyak pekerja yang terpaksa kehilangan pekerjaannya karena perusahaannya tidak mampu bertahan

atau beradaptasi. Kondisi ini memunculkan rasa solidaritas antarpekerja animasi untuk dapat bersama-sama bertahan pada masa sulit ini.

Kesadaran akan kemampuan para pekerja untuk beradaptasi menjadi sinyal positif bagi para pemilik usaha animasi untuk dapat mempertahankan keberlangsungan usahanya. Setelah melalui masa-masa sulit pada tiga bulan awal munculnya pandemi di Indonesia, beberapa studio animasi mulai berani untuk membuka kantornya pascaselesai PSBB ke-1. Berbagai upaya dilakukan agar proses produksi di studio dapat menjamin keamanan kesehatan seperti menyediakan dan meningkatkan fasilitas kesehatan di dalam studio, melakukan perombakan posisi meja kerja agar dapat melakukan *social distancing*, memberlakukan sistem piket antarpegawai, meniadakan sistem lembur, hingga mengurangi jam kerja kantor. Namun, tidak semua pekerja dapat kembali bekerja di studio karena dalam beberapa kasus hanya pekerja di posisi tertentu yang dapat bekerja di studio. Berikut adalah pembagian protokol sistem kerja baru bagi para pegawai yang bekerja di studio/*work from office* (WFO) yang dirangkum dari hasil wawancara.



Gambar 2 Struktur pembagian kerja WFO bagi para pekerja animasi

Sistem kerja WFO di studio animasi di Indonesia dapat terbagi menjadi empat tingkatan yang berbeda. Level pertama yang diprioritaskan untuk dilarang bekerja di studio adalah para pekerja kreatif yang berada di level *junior* hingga *middle*, seperti *animator*, *graphics designer*, *modeler*, *rigger*, dan *background artist*. Terdapat pula beberapa pekerja di level ini yang diperbolehkan untuk WFO dikarenakan masalah



komunikasi, koordinasi kerja, dan infrastruktur yang lebih mendukung untuk bekerja di studio, seperti *editor*, *compositor*, *VFX artist*, dan pekerja di bidang audio seperti *sound designer* dan *dubber*. Para pekerja ini memang lebih sering untuk bertemu dan berkomunikasi secara langsung dengan sutradara. Level kedua yang diperbolehkan untuk WFO jika tidak ada urusan yang mendesak atau penting adalah para *leader* atau *supervisor* dari tim kreatif. Contohnya 1 *supervisor animator* membawahi 3 *lead animator*, dan 3 *lead animator* tersebut membawahi 15 *animator* di level *junior-middle*. Ini artinya di level kedua hanya 1 *supervisor* dan 3 *leader*. Ini saja yang bisa datang ke studio untuk bekerja atau melapor kepada pimpinan produksi. Di level ketiga merupakan level selanjutnya yang diperbolehkan untuk WFO, yaitu para pekerja yang memimpin proses produksi sebuah karya animasi seperti sutradara, produser, *technical director*, *project manager*, dan *production coordinator*. Hal ini dilakukan karena untuk memastikan bahwa proses produksi berjalan dengan lancar para pimpinan produksi akan sering berkomunikasi dan berkoordinasi secara langsung. Level keempat yang juga diperbolehkan untuk datang WFO adalah tim manajemen seperti *sales*, *marketing*, distribusi, keuangan, dan pimpinan studio. Jika dilihat dari gambar 2, makin ke bawah jumlah pekerja yang terlibat dalam WFO berjumlah makin sedikit. Dengan adanya hierarki seperti ini dapat dipastikan bahwa jumlah pekerja yang WFO tidak terlalu banyak karena tim kreatif yang memiliki jumlah paling banyak di level 1 dan 2 diwajibkan melakukan WFH. Pengecualian hanya terjadi dalam kondisi-kondisi tertentu. Sementara itu, pimpinan produksi dan tim manajemen di level 3 dan 4 diperbolehkan untuk datang ke studio karena akan lebih memudahkan proses komunikasi dan koordinasi. Di sisi lain terdapat pula studio animasi yang terus melanjutkan sistem kerja WFH bagi seluruh pegawainya hingga kondisi benar-benar pulih seperti sediakala. Kondisi ini diperkuat dengan semakin terbiasanya para pekerja animasi untuk bekerja secara *remote/daring* dari rumah. Meskipun dalam beberapa kasus, para pekerja merasa dengan bekerja di rumah jam kerja mereka menjadi lebih panjang

daripada saat bekerja secara normal di studio. Dengan demikian, pada saat PSBB ke-2 kembali diberlakukan pada Agustus hampir tidak ada pengaruh signifikan yang dirasakan oleh para pegawai seperti saat awal pandemi.

### Menuju Era Baru *New-Normal*

Adanya pandemi menunjukkan bukti bahwa pekerja tetap dan pekerja lepas di sektor animasi membutuhkan jaring pengaman sosial dan kesehatan untuk mengantisipasi adanya pemutusan kontrak kerja dengan studio, sekaligus untuk mengantisipasi datangnya pandemi baru atau pandemi Covid-19 yang berkepanjangan. Jaminan kesehatan ini seharusnya menjadi kewajiban pemilik usaha yang ada di seluruh Indonesia (Rahmatullah, 2020). Untuk itu, negara seharusnya dapat memberikan subsidi bagi para pekerja yang tidak mendapatkan jaminan kesehatan selama pandemi ini masih ada (Wahyati Yustina, 2015), meskipun kewajiban memberikan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan juga berada di pihak pemberi kerja sesuai Pasal 166 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009. Di tempat kerja setiap studio dan pekerja wajib untuk menerapkan dan mematuhi protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mungkin belum diperhatikan secara khusus sebelum masa pandemi. Dengan diterapkannya protokol ketat tentang K3 diharapkan menjadi langkah awal agar penyebaran virus di kluster perkantoran dapat ditekan seminimal mungkin. Lebih lanjut pemahaman mengenai protokol K3 ini dinyatakan dalam dokumen Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) kode unit J.59ANM04.079.1. Artinya kompetensi mengenai prosedur kesehatan/keselamatan kerja dalam lingkup kerja produksi animasi merupakan kompetensi dasar yang harus dipahami oleh seluruh pelaku industri animasi di Indonesia.

Salah satu dampak terbesar adanya pandemi Covid-19 ini adalah munculnya percepatan dalam implementasi teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari (Agostino et al., 2020; Nagel, 2020). Dalam bidang seni kontemporer seperti film, *game*, dan animasi teknologi menjadi sebuah senjata utama bagi para kreator (Wood, 2015). Dengan adanya

teknologi yang baru dan alat yang lebih canggih makin membuat para kreator tertantang untuk memaksimalkan kapasitas dan kemampuan dari teknologi tersebut dalam mewujudkan karya dari masing-masing kreator. Meskipun demikian, dampak dari munculnya teknologi baru justru semakin menambah kebutuhan akan *skill* yang lebih spesifik dan membuat proses produksi menjadi lebih kompleks. Proses tersebut memang lebih mudah jika dilakukan di satu tempat tertentu secara *onsite* untuk memudahkan proses komunikasi dan koordinasi. Namun, dengan adanya pandemi ini dirasakan akan sangat sulit jika berharap pada proses produksi yang sama seperti saat sebelum adanya pandemi. Pemilik studio seharusnya sudah memikirkan apa yang harus dilakukan jika pandemi ini berlangsung dalam tempo yang cukup lama atau jika suatu saat nanti muncul pandemi baru. Menyediakan *server* berbasis *cloud* merupakan salah satu cara agar mempermudah akses pekerja dalam mengerjakan produksi animasi secara jarak jauh. Dengan akses data *server* secara *cloud* data *file project* animasi dapat diakses dari mana saja dan secara otomatis memudahkan pekerja dalam mengakses kebutuhan kerja mereka. Investasi pada perangkat lunak yang mampu mengkoordinasi dan pekerjaan secara daring, seperti ProofHub, Zoho Project, atau ProofHQ yang dapat digunakan untuk mempermudah memonitor pekerjaan secara daring. Atau, jika memiliki dana yang lebih para produser dapat menggunakan *software* Shotgun untuk proyek berbasis 3D atau Toonboom Producer jika animasi yang dibuat berbasis 2D. Kedua perangkat lunak ini sedari awal didesain untuk kebutuhan manajemen produksi animasi. Dengan adanya perangkat lunak ini diharapkan proses kerja WFH dapat dilacak secara *realtime* meskipun para pekerja tidak berada di satu tempat secara bersamaan. Untuk menghadapi perubahan tersebut, kebutuhan untuk memiliki infrastruktur komputer yang memadai di rumah pekerja animasi menjadi penting karena pada masa mendatang bisa saja proses produksi animasi benar-benar bisa dikerjakan secara *remote*.

Di sisi pekerja, adanya pandemi Covid-19 ini menunjukkan bahwa mereka harus siap dengan adanya proses baru dan adaptasi baru dalam proses produksi animasi. Oleh karena

itu, penting sekali untuk selalu meningkatkan kompetensi *skill* dalam menghadapi tantangan pada era *new-normal* (Buheji & Buheji, 2020). Meskipun topik mengenai peningkatan kapasitas kemampuan kerja bukan hal baru, untuk menyelesaikan permasalahan dalam konteks ketenagakerjaan khususnya pada masa pandemi ini membutuhkan pendekatan yang radikal, dinamis, dan inovatif (Cole & Tibby, 2013). Melihat perkembangan terakhir dengan sudah munculnya konsep industri 4.0 yang bertumpu pada proses digitalisasi dan otomasi, persaingan antarindividu kreatif semakin ketat karena pengembangan *artificial intelegent* (AI) di sektor *moving image* juga semakin pesat. Dengan demikian, persaingan pada era 4.0 ini tidak hanya antara sesama pekerja, tetapi juga termasuk oleh kecerdasan buatan berbasis komputer.

## SIMPULAN

Meskipun digadang-gadang sebagai salah satu sektor ekonomi yang mampu bertahan atau justru semakin meningkat pada masa pandemi, tetap diperlukan langkah-langkah preventif yang harus dilakukan oleh pihak studio animasi agar para karyawannya masih tetap bisa berkreasi pada masa pandemi ini. Para pekerja di sektor kreatif ini seringkali dianggap sebagai pihak yang bisa beradaptasi pada masa pandemi karena kemampuannya dalam memanfaatkan teknologi terbaru. Faktanya tidak semua pekerjaan di bidang animasi dapat dikerjakan secara jarak jauh atau *remote* karena masih dibutuhkan proses kerja secara *onsite* untuk kebutuhan tertentu seperti *editing* dan *audio engineering*.

Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dampak pandemi Covid-19 ini terdiri dari dua aspek, yaitu aspek internal dan eksternal. Aspek internal adalah dampak yang secara langsung berhubungan dengan proses kerja para pekerja animasi seperti gangguan tidak meratanya infrastruktur kerja, gangguan pada *security data*, dan gangguan pada jaringan komunikasi. Hal ini membuat para pekerja harus beradaptasi dengan pola kerja dan *pipeline* (SOP) baru dalam kegiatan produksi animasi selama pandemi berlangsung. Dapat dilihat bahwa untuk menjamin mulusnya proses produksi animasi pada saat WFH akses jaringan internet,

infrastruktur, dan *security data* merupakan aspek terpenting yang perlu digarisbawahi oleh para pekerja animasi. Jika aspek internal ini dapat ditanggulangi, proses produksi animasi dapat berjalan normal seperti sedia kala dengan bantuan perangkat lunak yang mampu memonitor kemajuan pekerjaan dari jarak jauh. Hal ini sangat berbeda jika dibandingkan dengan produksi film atau video yang mengharuskan pekerjanya untuk bergerombol dan mengambil gambar secara langsung di lokasi tertentu. Walaupun memiliki unsur/elemen pembentuk yang sama, dalam proses produksinya animasi dengan film memiliki *pipeline* yang berbeda. Sepatutnya hal ini dapat disyukuri oleh pekerja animasi karena mereka masih dapat bekerja di rumah tanpa harus keluar pada saat pandemi berlangsung.

Pada aspek eksternal adalah dampak yang dirasakan oleh para pekerja di luar proses produksi animasi akibat adanya pandemi Covid-19, yaitu munculnya penurunan produktivitas kerja saat WFH dan kerentanan mengalami PHK akibat tidak imbangnya *cost* dan *cashflow* perusahaan, serta tekanan mental dan psikologis yang juga dirasakan oleh pekerja di bidang lainnya. Dampak tersebut terjadi di samping karena adanya proses peralihan produksi animasi dari kantor studio animasi ke rumah masing-masing karyawan, juga diakibatkan terpuruknya perekonomian yang terkait dengan *supply chain* industri animasi secara menyeluruh.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini merupakan pendalaman dari hasil penelitian bersama antara Asosiasi Industri Animasi Indonesia (AINAKI) dengan Pusat Penelitian Masyarakat dan Budaya LIPI yang berjudul “Dampak Covid-19 pada Industri Animasi Indonesia. Kegiatan ini didanai oleh Kedeputusan Bidang Kebijakan Strategis Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/ Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif tahun 2020.

## KEPUSTAKAAN

Abdullah, I. (2020). COVID-19: Threat and fear in Indonesia. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(5), 488.

- Agung, I. M. (2020). Memahami Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Psikologi Sosial. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(2), 68–84.
- Allen, J., Rowan, L., & Singh, P. (2020). Teaching and teacher education in the time of COVID-19. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 48(3), 233–236. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2020.1752051>
- Annur, C. M. (2020). *Industri Kreatif Terpukul Corona, Hanya Gim dan Animasi yang Tumbuh* - *Katadata.co.id*. Katadata. <https://katadata.co.id/desysetyowati/berita/5ef3375726372/industri-kreatif-terpukul-corona-hanya-gim-dan-animasi-yang-tumbuh>
- Ayu, A. P., & Wijayanti, L. (2019). Coworking Space: Pergeseran Makna Ruang dan Pola Kerja Masyarakat Urban di Jakarta. *JSRW (Jurnal Senirupa Warna)*, 7(2). <https://doi.org/10.36806/jsrw.v7i2.71>
- Bao, L., Li, T., Xia, X., Zhu, K., Li, H., & Yang, X. (2020). How does Working from Home Affect Developer Productivity?--A Case Study of Baidu During COVID-19 Pandemic. *ArXiv Preprint ArXiv:2005.13167*.
- Baum, T., & Hai, N. T. T. (2020). Hospitality, tourism, human rights and the impact of COVID-19. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(7), 2397–2407. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2020-0242>
- Bloom, N., Bunn, P., Mizen, P., Smietanka, P., & Thwaites, G. (2020). The Impact of Covid-19 on Productivity. In *NBER Working Paper Series* (NBER Working Paper Series, Vol. 1, Issue 1).
- Buheji, M., & Buheji, A. (2020). Planning Competency in the New Normal—Employability Competency in Post-COVID-19 Pandemic. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 237. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i2.17085>
- Chatzittofis, A., Karanikola, M., Michailidou, K., & Constantinidou, A. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on the mental health

- of healthcare workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–8. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041435>
- Chiu, C. L., Chiu, J. L., Ho, H.-C., & Zu, Z. (2020). American Film Industry Challenges in China : Before and During COVID-19 Outbreak. *Management Review: An International Journal*, 15(8), 118–149.
- Choudhari, R. (2020). COVID 19 pandemic: Mental health challenges of internal migrant workers of India. *Asian Journal of Psychiatry*, 54, 102254. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102254>
- Clark, S. (2019). *The Disaster Life Cycle*. Center for Disaster Philanthropy. <https://disasterphilanthropy.org/issue-insight/the-disaster-life-cycle/>
- Cole, D., & Tibby, M. (2013). Defining and developing your approach to employability. In *The Higher Education Academy* (1st ed.). The Higher Education Academy.
- David A. McEntire. (2020). Emergency Management in the United States: Disasters Experienced, Lessons Learned, and Recommendations for the Future. In *Livestock in Disasters* (pp. 1–16). Federal Emergency Management Agency.
- Ekaraahendy, E., Izzati, F. F., Farhanah, Raharjo, I., & Apinino, R. (2020). *Mengubur Pundi di Tengah Pandemi*. Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI).
- Fahri, Jalil, A., & Kasnelly, S. (2020). Meningkatkan Angka Pengangguran Di Tengah Pandemi (Covid-19). *Al-Mizan : Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 45–60.
- Green, D. D., Walker, C., Alabulththim, A., Smith, D., & Phillips, M. (2018). Fueling the Gig Economy: A Case Study Evaluation of Upwork.com. *Management and Economics Research Journal*, 04, 104. <https://doi.org/10.18639/merj.2018.04.523634>
- Hudek, I., Tominc, P., & Širec, K. (2021). The Impact of Social and Cultural Norms, Government Programs and Digitalization as Entrepreneurial Environment Factors on Job and Career Satisfaction of Freelancers. *Sustainability*, 13(2), 779. <https://doi.org/10.3390/su13020779>
- Jackson, W. (2016). *VFX Fundamentals. Visual Special Effects Using Fusion 8.0* (1st ed.). Apress. <https://doi.org/10.1007/978-1-4842-2131-0>
- Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 189–196.
- Kandukuri, B. R., Ramakrishna, P. V., & Rakshit, A. (2009). Cloud security issues. *SCC 2009 - 2009 IEEE International Conference on Services Computing*, 517–520. <https://doi.org/10.1109/SCC.2009.84>
- Kim, C. (2014). Design and Implementation Smart Office System Based on Remote Desktop Protocol (RDP). *The Journal of the Institute of Internet, Broadcasting and Communication*, 14(2), 153–159.
- Kuhn, K. M. (2016). The Rise of the “Gig Economy” and Implications for Understanding Work and Workers. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 157–162. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.129>
- Liu, Y., Chin, W. L., Nechita, F., & Candrea, A. N. (2020). Framing film-induced tourism into a sustainable perspective from Romania, Indonesia and Malaysia. *Sustainability (Switzerland)*, 12(23), 1–30. <https://doi.org/10.3390/su12239910>
- Megatsari, H., Laksono, A. D., Ibad, M., Herwanto, Y. T., Sarweni, K. P., Geno, R. A. P., & Nugraheni, E. (2020). The community psychosocial burden during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Heliyon*, 6(10), e05136. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e05136>
- Moroz, H., Shrestha, M., & Testaverde, M. (2020). Potential Responses to the COVID-19 Outbreak in Support of Migrant Workers. *Potential Responses to the COVID-19 Outbreak in Support of Migrant Workers*, 8,

- 1–41. <https://doi.org/10.1596/33625>
- Musburger, R. B. (2018). *Animation Production: Documentation and Organization*. CRC Press.
- Olsberg. (2020). *Global Screen Production-The Impact of Film and Television Production on Economic Recovery from COVID-19* (Issue June). Media Business Insight and Netflix.
- Parke, F. I., & Waters, K. (2008). *Computer Facial Animation* (2nd ed.). A K Peters, Ltd.
- Prasetya, D. (2020). Pengalaman Pekerja Informal di Tengah Pandemi Covid-19 di Kota Bandung. *Jurnal Komunikasi, Masyarakat Dan Keamanan (Komaskam)*, 2(2), 16–32.
- Putra, P. Y. T., & Riyanto, S. (2020). *The Effect of Work From Home (WFH) On Employee Performance In The Sub Directorate Bibliography, National Library of Indonesia*. <https://doi.org/10.3969/j.issn.1001-1242.2020.01.020>
- Rahmatullah, I. (2020). Jaminan Hak Kesehatan Pekerja Work From Office. *Jurnal Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 57–62.
- Riadil, I. G. (2020). Tourism Industry Crisis and its Impacts: Investigating the Indonesian Tourism Employees Perspectives' in the Pandemic of COVID-19. *Jurnal Kepariwisata: Destinasi, Hospitalitas Dan Perjalanan*, 4(2), 98–108. <https://doi.org/10.34013/jk.v4i2.54>
- Shaukat, N., Ali, D. M., & Razzak, J. (2020). Physical and mental health impacts of COVID-19 on healthcare workers: A scoping review. *International Journal of Emergency Medicine*, 13(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12245-020-00299-5>
- Summers, S., & Ruddell, C. (2020). *DreamWorks Animation Intertextuality and Shrek and Beyond*. Springer Nature.
- Sunitha, S. (2020). Covid-19 Conclusion : A Media And Entertainment Sector Perspective In India Covid-19 Conclusion : A Media And Entertainment Sector Perspective In India. *Vichar Manthan*, 8(October), 135–137.
- Suraya, I., Nurmansyah, M. I., Rachmawati, E., Al Aufa, B., & Koire, I. I. (2020). The impact of large-scale social restrictions on the incidence of covid-19 : A case study of four provinces in Indonesia. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 15(2), 49–53. <https://doi.org/10.21109/KESMAS.V15I2.3990>
- Valais, S. (2020). *The film and TV production sector in the time of COVID-19* (Issue Europe Créative, p. 28). European Audiovisual Observatory.
- Venkatachalam, P., Yeh, D., & Memon, N. (2020). *Philanthropy and the COVID-19 Response in India*. Bridgespan's Mumbai office.
- Wang, Y., Shi, L., Que, J., Lu, Q., Liu, L., Lu, Z., Xu, Y., Liu, J., Sun, Y., Meng, S., Yuan, K., Ran, M., Lu, L., Bao, Y., & Shi, J. (2021). The impact of quarantine on mental health status among general population in China during the COVID-19 pandemic. *Molecular Psychiatry*. <https://doi.org/10.1038/s41380-021-01019-y>
- Wikayanto, A. (2019). *Representasi Budaya Lokal Pada Karya Animasi Indonesia. Periode 2014-2018*. Institut Teknologi Bandung.
- Wilson, D., Wikayanto, A., Kurniawan, B. F. Y. E., & Permana, I. S. (2020). *Dampak Covid-19 Pada Industri Animasi Indonesia* (Laporan Kajian Animasi). AINAKI.
- Winder, C., & Dowlatabadi, Z. (2020). *Producing Animation* (T. Miller-Zarneke, Ed.; 3rd ed.). CRC Press.
- Yamali, F. R., & Putri, R. N. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(2), 384–388. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i2.179>
- Yoon, A.-, & Ri. (2010). *The Inbetweeners: The Korean Animation Industry Negotiates the Global and the National*. University of London.

