
Fenomena Anggaran Responsif Gender Dalam Penanggulangan Kemiskinan

Kurniawan¹, Mannawa Faraby²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ichsan Sidenreng Rappang
Jl Jendral Sudirman No. 247 Pangkajene SIDRAP

Email : ¹iuaniwaniwan@gmail.com, ²mannawafaraby@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fenomena anggaran responsif gender dalam penanggulangan kemiskinan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam dengan penyusun anggaran pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hasil pengumpulan data dianalisis dengan metode kualitatif menggunakan pendekatan fenomenologi. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa komponen-komponen dalam sikap birokrasi yakni (1) komponen kognitif mengacu pada pemahaman, kepercayaan, atau informasi aparatur terhadap anggaran responsif gender, (2) komponen afektif mengacu pada sikap aparatur terhadap anggaran responsif gender, (3) dan komponen behaviour mengacu pada predisposisi aparatur terhadap anggaran responsif gender dalam bertindak. Penelitian ini juga menunjukkan dominasi fakta sosial material dalam penerapan anggaran responsif gender.

Kata kunci: *anggaran, anggaran responsif gender, sikap birokrasi, komponen kognitif afektif, komponen behaviour, fakta sosial material.*

PENDAHULUAN

Kemiskinan secara umum pada rumah tangga menjadi subyek kritik dari analisis gender (United Nations Development Programme, 2003). Perempuan dalam rumah tangga yang kaya belum tentu mendapatkan akses untuk memanfaatkan kekayaan keluarganya, sehingga melahirkan ketidakadilan gender. Ketidakadilan gender disebabkan oleh marginalisasi

atau proses pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, pembentukan stereotipe, atau melalui pelebelan negatif, kekerasan (violence), beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (burden), serta sosialisasi ideologi nilai peran gender (Fakih, 2013).

Tumbuhnya budaya patriarki, yang lebih mengutamakan kaum laki-laki, mengakibatkan kaum perempuan termarginalisasi dalam pembangunan. Stereotipe bahwa perempuan mesti mengerjakan tugas reproduksi atau domestik mengakibatkan perempuan mendapat beban kerja yang berlebihan (Fakih, 2013). Elson (dalam Syarifuddin, 2016) menyatakan pengukuran fiskal memiliki efek berbeda pada laki-laki dan perempuan, sehingga anggaran yang tidak netral gender mengakibatkan fenomena kebutaan gender dalam anggaran. Konferensi dunia keempat tentang perempuan di Beijing tahun 1995 telah mengeluarkan rekomendasi untuk menerapkan anggaran responsif gender (ARG) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kesetaraan dan keadilan gender, khususnya dibidang politik (UNDP, 2003).

South Africa Women Budgeting Initiative (SAWBI) (2000) menganalisis fenomena anggaran yang responsif gender pada departemen ketenagakerjaan terkait perempuan dan kerja. Hasil dari analisis tersebut ialah anggaran responsif gender yang diberlakukan telah berkontribusi dalam mengurangi pengangguran pada perempuan di Afrika Selatan. Namun, lapisan terbawah dari pekerja perempuan di Afrika Selatan tidak mengalami perubahan. Hal ini dikarenakan ada banyak faktor yang berasal dari kebijakan ekonomi di luar departemen ketenagakerjaan. Oleh karena itu SAWBI merekomendasikan kebijakan.

Selanjutnya, SAWBI (2001) juga menganalisis sisi pendapatan dari anggaran di departemen ketenagakerjaan Afrika Selatan. Analisis ini berfokus pada penetapan tarif pasar tenaga kerja dan pajak bagi pekerja. Fokus

analisisnya ialah pengaruh penetapan tarif pada pekerja perempuan dengan pekerjaan yang berbeda, konsumen dan pedagang. Hasil dari analisis ini menunjukkan fenomena tarif yang ditentukan oleh departemen tenaga kerja memiliki pengaruh negatif yang disebabkan oleh kebijakan dan implementasi perdagangan. Dalam kasus ini, anggaran responsif gender dapat dijadikan metodologi analisis untuk mengadvokasi dampak globalisasi terhadap perempuan dan perempuan dalam dalam pengambilan keputusan.

Syarifuddin (2016) dalam penelitiannya menyatakan anggaran responsif gender dapat mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kemiskinan. Anggaran responsif gender memiliki tujuan untuk mengembangkan nilai alternatif dan prinsip-prinsip dalam memprioritaskan kebutuhan sosial-ekonomi perempuan miskin, menyediakan alat untuk memantau pengeluaran dan memberdayakan pemerintah, memberdayakan pemerintah untuk mengembangkan penganggaran sensitif gender, dan memberdayakan masyarakat sipil untuk terlibat dalam diskusi tentang isu-isu di mana mereka terselisihkan.

Fenomena kemiskinan perempuan di Indonesia dapat digambarkan pada pengualaran perkapita kaum perempuan dibandingkan kaum laki-laki. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) merilis rata-rata pengeluaran perkapita pertahun perempuan pada tahun 2017 sebesar 8.752 ribu rupiah, sedangkan pengeluaran per kapita per tahun laki-laki sebesar 14.932 ribu rupiah. Penyebab terjadinya kesenjangan pengeluaran perkapita pertahun antara perempuan dan laki-laki ialah tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan yang rendah. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan Indonesia pada tahun 2017 sebesar 50,89 persen dan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki sebesar 82,51 persen (BPS,2017).

Timbangnya angka partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia karena stereotip pekerjaan kaum perempuan yang hanya pada ruang domestik. Di kawasan perkotaan perempuan memiliki akses yang lebih kecil dibandingkan dengan kaum laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan formal (Todaro dan Smith, 2011). Pertambangan dan penggalan, pengadaan listrik dan gas, informasi dan komunikasi, serta real estat sebagai lapangan usaha dengan produktivitas tinggi masih diisi mayoritas laki-laki, sedangkan perempuan di Indonesia masih mendominasi beberapa sektor perekonomian yang tingkat produktivitasnya rendah seperti sektor jasa, penyediaan akomodasi dan perdagangan, sehingga ini berdampak pada penerimaan upah yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki (KPPPA,2018). Menurut data KPPPA (2018) laki-laki tercatat menerima rata-rata upah 2,62 juta perbulan dan perempuan menerima rata-rata upah 2,48 juta perbulan.

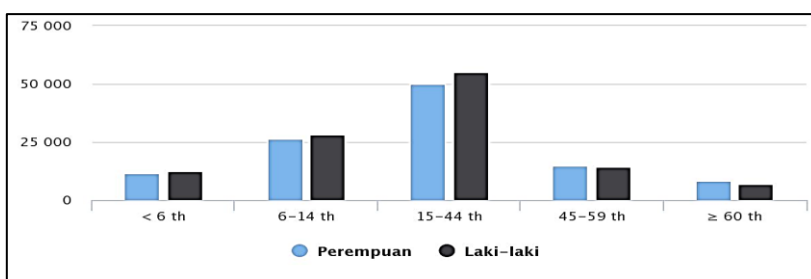
Selanjutnya, polemik perempuan juga hadir di lingkungan kerja. Fenomena kebijakan yang tidak responsif gender dan perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan melahirkan ketidakadilan gender dan pemiskinan bagi kaum perempuan. Salah satu akibat dari kebijakan yang tidak responsif gender ialah kekerasan terhadap reproduksi biologis buruh. Kekerasan ini terjadi disebabkan sulitnya perempuan mendapatkan cuti untuk haid dan hamil atau melahirkan yang dapat berujung pada PHK (Pakasi, 2006).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti akan membahas integrasi anggaran responsif gender dalam percepatan penanggulangan kemiskinan di kota Makassar. Pemilihan kota Makassar sebagai objek penelitian dilandaskan pada Perwali Nomor 70 Tahun 2015 tentang Strategi Percepatan Penanggulangan Kemiskinan Daerah Kota Makassar Tahun 2015-2019 pasal 6 ayat (1) poin i, rencana program penanggulangan kemiskinan di kota Makassar diarahkan untuk pemenuhan kepada hak dasar kesetaraan dan

keadilan gender. Strategi percepatan penanggulangan kemiskinan disusun oleh Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) dan dikoordinasikan kepada Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD).

Pembangunan yang responsif gender, terkhusus penanggulangan kemiskinan, di kota Makassar masih belum memadai. Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K) telah merilis data status kesejahteraan masyarakat 40 persen terendah di kota Makassar berdasarkan usia dan jenis kelamin. Secara umum data tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1.

Gambar 1.1
Status Kesejahteraan Masyarakat 40 Persen Terendah di Kota Makassar



Sumber: Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan

Grafik ini menunjukkan fenomena pada usia 6 tahun ke bawah jumlah perempuan yang berada pada tingkat kesejahteraan 40 persen terendah sebanyak 11.665 jiwa dan laki-laki sebanyak 12.660 jiwa. Pada usia 6-14 tahun jumlah perempuan yang berada pada tingkat kesejahteraan 40 persen terendah sebanyak 26.202 jiwa dan laki-laki sebanyak 28.288 jiwa. Pada usia 15-44 tahun jumlah perempuan yang berada pada tingkat kesejahteraan 40 persen terendah sebanyak 49.861 jiwa dan laki-laki sebanyak 54.905. Pada usia 45-59 tahun jumlah perempuan yang berada pada tingkat kesejahteraan 40 persen terendah sebanyak 14.964 jiwa dan laki-laki sebanyak 14.270 jiwa.

Pada usia 60 tahun ke atas jumlah perempuan yang berada pada tingkat kesejahteraan 40 persen terendah sebanyak 8.556 jiwa dan laki-laki sebanyak 6.714 jiwa. Pada bidang ketanagakerjaan, BPS Kota Makassar (2018) merilis angkatan kerja perempuan yang ada di kota Makassar pada tahun 2017 sebesar 216.985 orang dengan jumlah orang yang bekerja sebesar 189.971 orang, sedangkan angkatan kerja laki-laki sebesar 396.337 orang dengan jumlah orang yang bekerja sebesar 358.397 orang. Secara menyeluruh presentase partisipasi angkatan kerja kaum perempuan jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan kaum laki-laki. Presentase partisipasi angkatan kerja perempuan sebesar 38,38 persen, sedangkan laki-laki sebesar 72,90 persen.

Berdasarkan data tersebut, kemiskinan di kota Makassar masih menjadi persoalan apalagi jika dilihat berdasarkan sudut pandang gender maka baik laki-laki dan perempuan masih membutuhkan bantuan pemerintah. Oleh karenanya, judul yang akan diusulkan peneliti ialah “Fenomena Anggaran Responsif Gender dalam Penanggulangan Kemiskinan” dengan menjadikan Dinas Tenaga Kerja sebagai objek penelitian.

TINJAUAN TEORITIS

1. Anggaran Responsif Gender

Anggaran Responsif Gender (ARG) sendiri merupakan anggaran yang mengakomodasi keadilan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh akses, manfaat, kontrol, dan pengambilan keputusan serta kesempatan dan memiliki peluang dalam menikmati hasil pembangunan (KPPPA, 2010). Sebagaimana definisinya, ARG dimaksudkan sebagai instrumen untuk mengatasi adanya kesenjangan akses, kontrol, partisipasi, dan manfaat pembangunan bagi laki-laki dan perempuan. Namun demikian, ARG bukanlah suatu bentuk penganggaran yang baru melainkan pelengkap dalam

menyusun dokumen perencanaan strategis dan dokumen rencana kerja dan anggaran di daerah pada penganggaran yang ada (Nurhaeni, 2014).

KPPPA (2010) membagi ARG menjadi tiga kategori yaitu, anggaran khusus target gender (atau anggaran untuk pemenuhan spesifik menurut jenis kelamin), anggaran pelembagaan kesetaraan gender (atau anggaran untuk *affirmative action* / tindakan afirmasi), dan anggaran kesetaraan gender (atau pengeluaran secara umum). Anggaran khusus target gender merupakan alokasi anggaran yang diperuntukkan pemenuhan kebutuhan dasar khusus perempuan dan laki-laki berdasarkan hasil analisis gender. Anggaran pelembagaan kesetaraan gender merupakan alokasi anggaran yang diperuntukkan dalam penguatan pelembagaan PUG, baik dalam hal pendataan maupun peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Anggaran kesetaraan gender merupakan alokasi anggaran yang diperuntukkan guna mengatasi masalah dalam berbagai bidang pembangunan.

2. Gender Analisis Pathway

Gender Analysis Pathway (GAP) diterapkan pertama kali di Indonesia pada tahun 1999 untuk menganalisis kebijakan dan program di lima sektor Rencana Pembangunan Lima Tahun VI (Repelita VI). 5 sektor tersebut ialah ketenagakerjaan, pendidikan, hukum, pertanian, serta koperasi dan usaha kecil menengah (Bapenas, 2001). Hasil dari analisis GAP pada Repelita VI kemudian dimasukkan dalam Repelita VII yang menghasilkan rumusan Program Pembangunan Nasional (Propenas) 2000-2004. Isi dari Propenas 2000-2004 ialah penjabaran dari GBHN 1999-2004. GBHN 1990-2004 inilah yang pertama kali mengamanatkan pembangunan di Indonesia untuk memperhatikan kesetaraan dan keadilan gender.

GAP adalah Alat analisis yang digunakan dalam menyusun perencanaan yang responsif gender. GAP merupakan alat analisis yang

digunakan untuk perencanaan untuk merancang kegiatan/program/kebijakan/proyek pembangunan agar responsif terhadap gender yang dikembangkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) (Bappenas, 2001). Analisis dibuat dengan mengacu kebijakan saat ini serta berbagai isu gender dengan memasukkan gambaran kesenjangan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat antara perempuan dan laki-laki dalam semua kegiatan pembangunan, gambaran adanya faktor penghambat di internal lembaga (lembaga pemerintah) dan atau eksternal lembaga masyarakat, indikator *outcome* yang dapat dihubungkan dengan tujuan kegiatan, dan indikator *input* atau *output* yang dapat dihubungkan dengan bagian pelaksanaan kegiatan.

3. Gender Budget Statement

Gender Budget Statement (GBS) merupakan dokumen yang menginformasikan *output* kegiatan telah responsif gender, dan/atau suatu biaya telah dialokasikan pada *output* kegiatan yang responsif gender (Kemenkeu, 2010). GBS disusun dengan mengisi format yang telah disediakan sesuai dengan data GAP. Dokumen ini kemudian berfungsi sebagai dokumen akuntabilitas yang spesifik gender.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode kualitatif karena objek penelitian ini adalah manusia. Denzin dan Lincoln (2009) mengatakan penelitian kualitatif, sebagai suatu diskursus, sulit didefinisikan secara tegas. Hal ini disebabkan karena penelitian kualitatif, sebagai praktik interpretatif, tidak mengunggulkan satu metodologi tertentu. Beragamnya teori dan paradigma yang menggunakan metode dan strategi penelitian kualitatif secara terbuka, seperti marxisme, feminisme, kebudayaan, dan

model penelitian etnik, menyebabkan penelitian kualitatif tidak memiliki paradigma dan teori yang membedakan dirinya dengan yang lain.

Penelitian kualitatif juga tidak memiliki serangkaian metode yang spesifik pada dirinya karena beragamnya metode yang digunakan. Namun, jika harus didefinisikan agar tampak jelas, Nelson dkk. (dalam Denzin dan Lincoln, 2009) mendefinisikan penelitian kualitatif merupakan bidang antar-disiplin, lintas-disiplin, kadang-kadang kontra-disiplin. Para praktiknya peka dengan nilai pendekatan aneka-metode dan mereka teguh dengan sudut pandang naturalistik sekaligus kukuh dengan pemahaman interpretatif mengenai pengalaman manusia.

Penelitian kualitatif memiliki perbedaan yang mencolok yang tidak dapat ditemui dalam penelitian kuantitatif. Pertama, tidak melakukan pengukuran secara ketat terhadap kuantitas, intensitas, dan frekuensi. Kedua, menekankan sifat realita yang terbangun secara sosial. Ketiga, penekanan pada proses makna. Keempat, adanya hubungan yang erat antara peneliti dan subjek yang diteliti. Kelima, tekanan situasi dianggap membentuk penyelidikan (Yusuf, 2017).

Penelitian ini juga memilih paradigma interpretatif sebagai paradigma dalam melakukan metode penelitian kualitatif. Paradigma interpretatif merupakan salah satu paradigma yang ada dalam metode penelitian kualitatif. Paradigma interpretatif dibentuk oleh tradisi hermeneutik jerman dan tradisi verstehen dalam sosiologi, fenomenologi Alfred Schutz, dan kritik-kritik terhadap saintisme dan positivisme dalam realitas sosial. Paradigma interpretatif menolak interpretasi naturalistik dalam ilmu sosial. Mereka beranggapan bahwa ilmu jiwa, (Geistwissenschaften) atau ilmu budaya (Kulturwissenschaften) berbeda dengan ilmu alam (Naturwissenschaften).

Adapun yang pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi. Pendekatan ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana subjektivitas fenomena dialami dalam kesadaran, pikiran dan tindakan. Dengan kata lain, penelitian ini berusaha memahami bagaimana manusia mengkonstruksi makna dan konsep-konsep penting dalam kerangka intersubjektivitas (Nugrahanti, 2017). Berdasarkan konsep tersebut, peneliti mengamati fenomena di lapangan menggunakan metode fenomenologi untuk melihat penganggaran yang responsif gender dan integrasinya dalam penanggulangan kemiskinan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Noema*

Gender dan Anggaran Responsif Gender dalam Pahaman Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

Anggaran responsif gender merupakan sistem penganggaran yang mendorong agar output dari program/kegiatan tidak bias gender. Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebagai salah satu satuan kerja yang bertanggung jawab dalam menjalankan program/kegiatan untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kota Makassar, khususnya mewujudkan keadilan atau kesetaraan gender, berkewajiban melakukan analisis gender pada program/kegiatan yang telah disusun. Rangkaian kegiatan/program yang telah dianalisis dan memiliki dampak terhadap kesetaraan gender mengharuskan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar untuk membuat anggaran responsif gender. Oleh karenanya, perlu untuk memahami lanjut bagaimana penerapan dan bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar memaknai anggaran resononsif gender sebagai suatu kebijakan yang mampu mewujudkan keadilan gender.

Anggaran responsif gender sebagai suatu sistem penganggaran yang memestikan analisis persoalan gender tentunya memerlukan pemahaman terkait gender. Ketika peneliti mempertanyakan hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menjawab “pasti paham”. Ibu Najwa, yang menjadi salah satu subjek penelitian, menjelaskan responsif gender sebagai berikut:

“.....responsif gender dia bukan harus berapa persen harus banyak perempuan, tidak bolehkan. Dia harus adil, yah. Harusnya dia begitu dek toh, responsif gender itu juga kan bisa dari jenis kelamin, bisa dari anak. Kan begitu dek toh. Ini kan gender, apa nih, bisa juga dari disabilitas, adaji sebenarnya.”

Selanjutnya, peneliti juga menanyakan isu gender di lingkup Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Ibu Najwa menjelaskan:

“Sebenarnya begini dek banyak tentang lapangan kerja, bukan mengenai anggaran dek yah. Misalnya kalau ada lowongan pekerjaan, itukan sebenarnya tidak boleh dek dalam ILO itu tidak boleh dibutuhkan laki-laki dibutuhkan perempuan itu salah satunya. Itukan tidak boleh sebenarnya dek toh. Terus yang kedua adanya diskriminasi tentang pekerja perempuan di kantor karena sebenarnya harus ada perlindungan, hak cuti, cuti hamil. Kan rata-rata mereka banyak perusahaan yang tidak, apa sih, misalnya cutinya sampai anak keberapa, padahalkan sebenarnya hak cuti itu tetap ada dek toh, termasuk itu. Banyaklah sebenarnya diskriminasi di tempat kerja. Karena kan sebenarnya di ada perlindungan, apalagi banyaknya kasus-kasus pelecehan. Kalau perempuan sih, iya sih, seharusnya ada perlindungan khusus di kantor.”

Setelah mempertanyakan pemahaman terkait diskursus gender, peneliti kemudian mempertanyakan lebih lanjut terkait anggaran responsif gender itu sendiri. Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar mengatakan bahwa mereka memahaminya. Namun, pada saat menjelaskan konsep anggaran responsif gender, Ibu Najwa menjelaskan konsep anggaran responsif gender dengan pendekatan contoh. Penjelasan Ibu Najwa, sebagai berikut:

“.... Dia kan, ceritanya dia begini dek, waktu kita menyusun konsep, sebenarnya seperti pelatihan kayak begitu yah contohnya. Kan kita

misalnya ada, kemarinkan pelatihan yang lalu begitu. Atau acara sosialisasilah, apa toh, misalnya pesertanya 100 orang untuk memepermudah gender inimo dulu, Perempuan laki-laki yah, kita lihat dari situ. Tapi sebenarnya ndak responsif gender itu tidak mesti 50:50 persen tapi kita harus melihat persentase dari itu. Misalnya, kita bikin sosialisasi penempatanlah misalnya toh tentang lapangan kerja. Artinya kita mesti lihat berapa persen sih pencari kerja. Ternyata laki-laki 60 persen dan perempuan 40 persen, banyak yang kita lihat toh. Berarti yang kami undang begitu. Jadi dia tidak selamanya mesti 50:50, bisa juga kita lihat bikin pelatihan, pelatihan misalnya itu hari peningkatan produktifitas. Berarti kita lihat lagi komposisi angkatan kerja yang tidak berkerja, pengangguran, berapa sih laki-laki berapa sih perempuan. Komposisi itu kita ambil persentasenya.”

Selanjutnya, peneliti menanyakan proses pembuatan anggaran responsif gender. Ibu Najwa mengatakan tidak begitu mengetahui proses pembuatan anggaran responsif gender. Beliau mengatakan stafnya yang lebih mengetahui proses pembuatannya. Ibu Najwa hanya menerangkan waktu pembuatan anggaran responsif gender. Beliau menjelaskan:

“Tapi setelah anggaran itu ada baru kita bikin, ininya (ARG). Padahal sebenarnya dia memang ada di output kegiatan memang dia harus jelas yah. Cuma di... di DPA belum sampai ke situ tapi setelah jadi DPA baru dibikinkan KAK toh untuk data teknisnya baru dibikinkan ini segini orang, ini segini orang (klasifikasi gender), laki-laki segini.”

Pada saat peneliti menanyakan dokumen-dokumen apa saja yang dibutuhkan dalam pembuatan ARG. Ibu Najwa memaparkan beberapa dokumen yang mesti disusun dalam pembuatan ARG, yaitu Kerangka Acuan Kerja (KAK), surat keputusan focal point dan GAP. Ia hanya mengingat beberapa saja dikarenakan sosialisasi telah lama dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Membantu Ibu Najwa, Ibu Alexa menambahkan Gender Budget Statement sebagai dokumen-dokumen yang mesti disusun dalam membuat ARG.

Selanjutnya, ketika peneliti memepertanyakan apakah ARG telah diterapkan di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Ibu Najwa, menjawab bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah menerapkan ARG pada beberapa kegiatan/program yang telah disusun. Hal ini menurutnya penting untuk diterapkan karena telah menjadi amanat undang-undang dalam pengarusutamaan gender. Beliau juga menambahkan bahwa anggaran responsif gender telah lama diterapkan di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Ibu Najwa juga menjelaskan, bahwa:

“...Tapikan itu hari kan sebenarnya itu dulu baru keluar anggaran cuman kan kemarinkan agak susah untuk menuju ke situ karena proses kitakan dalam penyusunan anggaran bukan hanya itu di lihat. Lebih banyak dalam program-program prioritas apa sasarannya visi-misinya walikota jarang kita berbicara itu. Tapikan sebenarnya dalam setiap kegiatan kita harus mempertimbangkan itu (responsif gender). Pada saat kita mengusulkan kegiatan pelatihan tenaga kerja, peningkatan kompetensi tapikan sebenarnya ada keterkaitan dengan gender, pastilah. Tapikan yang kami di kepalakan itu dulu (program-program prioritas), toh. Itu tambahan itu gender, kan pasti begitu dek toh. Itu dulu kan yang utama.”

Ibu Najwa juga memberikan dokumen-dokumen anggaran responsif gender di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tahun 2019 sebagai pembuktiannya bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah menerapkannya (Lampiran 2). Dokumen-dokumen tersebut terdiri dari Gender Analysis Pathway, Gender Budget Statement, dan Kerangka Acuan Kerja.

Penarapan Anggaran Responsif Gender di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Selanjutnya, peneliti menanyakan proses pembuatan GAP di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, terkhusus dalam pembuatan data pembuka wawasan. Ibu Najwa mengakatan bahwa pembuatan data pembuka wawasan melalui tim focal point yang telah dibentuk oleh Dinas Tenaga Kerja Kota

Makassar. Peneliti selanjutnya juga menanyakan sumber data pembuka wawasan tersebut. Ibu Najwa menjelaskan:

“Itukan banyak, data dari internal kami kan, dari dinas kami. Ada juga beberapa data ambil dari BPS. Kayak angka pengangguran itukan dari BPS karena itu tidak bisa kami lakukan itu kewenangan BPS dek toh karena itu hasil Sakernas, sensus angkatan kerja nasional, yang memang dilaksanakan serentak. Itu yang kami ambil dan olah sendiri. Banyaklah referensi salah satunya dari kami dan sakernas. Tapi banyaknya kami ambil dari BPS. Sebenarnya sih kami koordinasinya kalau GAP ke pemberdayaan perempuan. Dari kementerian kami juga ada, di pusdatinnya itu dia inikan di situsnya walaupun sumber dari BPS. Pusdatinnya kementerian tenaga kerja ada, BPS provinsi ada, Bapenas juga ada.”

Menanggapi penjelasan tersebut, peneliti kemudian melanjutkan pertanyaan terkait inisiatif Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam menemukan data-data terkait gender lebih mendalam untuk data pembuka wawasan. Hal ini juga didasarkan setelah peneliti melihat data pembuka wawasan yang ada di GAP Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Ibu Najwa menjawab bahwa:

“Kami punya data sendiri karena kan ada beberapa yang kami bikinkan. Tapi kan kadang-kadang begini dek ada hal tertentu yang kami mau olah kembali tapi kami tidak dapat, kami baru dapat disitu loh. Ternyata kita butuh data ini karena di bidang jugakan kami terkendala tidak semua sumber daya manusianya kami kurang. Berapa orang sih di sini, dulu itu kami punya pengawas kan tapi itu juga pengawas fungsional kami sedikit dek. Pengantar kerjanya kami satu, kita tahu di makassarkan banyaknya perusahaan hanya satuji pengantar kerjanya kami. Sebenarnya kendalanya kami jumlah tenaga, SDM. Kedua, sebenarnya juga rilisannya begini, BPS itukan kadang susah juga sinkronkan datanya kami yang kami ada di internal kami, misalnya tahun 2019-2020 itu kami ada tiap triwulan ada tapikan BPS itu upgrade ininya kita harus mundur, 2019 terbaru 2020 tidak ada dek.”

Pada dokumen anggaran tersebut, peneliti melihat Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menggunakan ARG pada satu program prioritas dari empat

program prioritas yang ada. Ketika ditanyakan mengapa hanya satu program prioritas saja yang telah menggunakan ARG, Ibu Najwa menerangkan dalam penerapan ARG di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar masih bertahap. Selanjutnya, Ibu Najwa juga mengatakan:

“.... kemarin kan memang kita jadikan sampel dulu satu. Itukan bukan eh... (berpikir). Seharusnya kan memang semua, cumankan begitu. Maksudku saya begini dek, untuk berbicara GUP juga, itu tadi saya bilang, fokusnya kami bukan ke situ walaupun dari sisi penilaian harus ada itu toh. Yang kami inikan kan, sebenarnya program-program prioritas kami untuk mencapai target-target yang kami ciptakan, untuk mencapai tujuan dan sasaran. Jadinya itu hari pelan-pelan.”

Ibu Najwa juga mengatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah menerapkan ARG dari tiga tahun lalu. Dalam proses penerapan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah melalui beberapa tahapan. Ibu Najwa menjelaskan tahapan-tahapan yang dimaksud:

“....kemarin itukan, sebenarnya, dari tahun berapa satu kegiatanji. Satu saja contoh. Akhirnya muncul lagi tiga kegiatan. Terus terakhir itu, disuruhmi, akhirnya, bilangnyanya bukanmi kegiatan tapi program. Berbicaranyanya lebih luas lagi toh konteksnya.”

Ibu Najwa kemudian melanjutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar berencana untuk menerapkan ARG pada seluruh program prioritas yang ada. Hal ini Ibu Najwa terangkan dalam pernyataan:

“.....Kebijakannya kemarin saya dengar, 2020 itu. Belum sih, belum kumpul, rapat koordinasi juga belum. Rencananya tahun ini semua program prioritas. Itu rencananya beda. Tapi saya rasa kalau dibikinkan semua agak berat.”

Terakhir peneliti menanyakan terkait kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam menyusun ARG. Ibu Najwa menjelaskan beberapa kendala yang mereka hadapi, sebagai berikut:

“Banyak sih kalau kendala. Memang ada beberapa, apa sih, sebenarnya datakan kadang-kadang tidak ada semuanya data ada, kendala data kadang-kadang tidak semua data tersedia. Kan data itu mesti diolah dek toh, dihubungkan satu sama lain. Tidak ada lah, kayak di BPS atau di kantor kami. Kedua, sebenarnya kendala begini dek, itu focal point tidak semua pejabat sebenarnya kan. Orang-orang tertentu lah yang tahu, misalnya kayak saya otomatis tahu karena saya di perencanaan. Tapi kan sebenarnya orang yang terlibat langsung orang di teknik dek yah, di bidang-bidang, itu memang kurang disosialisasikan dek. Maksudku kalau, adapun ada tapi belum terlalu sih, pemahamannya belum terlalu walaupun kami tahu tentang gender, iya sih, kita sudah tahu dek toh data terpilah. kalau hanya data terpilah, iya. Tapi gender itu tidak hanya itu dek toh, banyak lah.”

2. Noesis

Sikap Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam Penerapan Anggaran Responsif Gender

Anggaran Responsif Gender (ARG) sendiri merupakan anggaran yang mengakomodasi keadilan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh akses, manfaat, kontrol, dan pengambilan keputusan serta kesempatan dan memiliki peluang dalam menikmati hasil pembangunan (KPPPA, 2010). Prasyarat-prasyarat yang dibutuhkan dalam menyusun ARG itu sendiri ialah (1) komitmen dan keberpihakan dari top leader dan para pengambil kebijakan lainnya termasuk anggota parlemen, (2) ketersediaan data terpilih per sektor yang di-update secara berkala, (3) ketersediaan instrumen atau pun panduan untuk perencana program dan anggaran untuk menyusun perencanaan penganggaran yang responsif gender, serta (4) monitoring dan evaluasi terhadap kinerja yang menunjukkan kemajuan pelaksanaan pengarusutamaan gender yang ditandai oleh pengurangan kesenjangan maupun pencapaian kesetaraan dan keadilan gender.

Sejalan dengan hal tersebut, Edward III (dalam Akib, 2010) secara umum menjelaskan empat faktor sebagai sumber masalah dan prakondisi

efektifnya implementasi kebijakan, yakni komunikasi, sumber daya, sikap birokrasi atau pelaksana dan struktur organisasi. Penting kiranya untuk melihat sikap birokrasi dalam mengimplementasikan kebijakan anggaran responsif gender di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hal ini dapat diartikan bahwa pentingnya memahami aspek manusia sebagai pelaku dalam penelitian akuntansi (Syarifuddin, 2009). Upaya ini dimaksudkan untuk memahami “apa yang ada di balik anggaran” atau noesis dimana manusia sebagai subjek penelitian.

Menurut Ahmadi (2009), sikap adalah kesiapan untuk merespon, baik secara positif maupun negatif, terhadap objek atau situasi secara konsisten. Sikap menjadi predisposisi yang dapat mempengaruhi tingkah laku, baik sosial maupun individu, terhadap suatu objek. Travers, Gagne dan Cronbach (dalam Ahmadi, 2009) merumuskan bahwa ada tiga komponen yang saling berhubungan dalam sikap yaitu komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen behavior. Komponen kognitif mengacu pada pengetahuan, kepercayaan atau pikiran yang didasarkan pada informasi yang berhubungan dengan objek, komponen afektif mengacu pada dimensi emosional dari sikap, sedangkan komponen behavior mengacu pada predisposisi untuk bertindak terhadap objek dimana komponen ini dipengaruhi oleh komponen kognitif.

Noema yang menunjukkan pemahaman aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar terhadap pentingnya penerapan ARG dikarenakan telah menjadi amanat undang-undang dalam pengarusutamaan gender dan merupakan hasil rapat koordinasi lintas dinas dengan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Di sisi yang lain, terdapat pula noema yang menunjukkan aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar memahami bahwa pengarusutamaan gender dalam visi-misi Wali Kota Makassar tidak menjadi prioritas utama dalam pembangunan di Kota Makassar terkhusus

dalam lingkup ketanagakerjaan. Upaya mewujudkan keadilan gender yang bukan menjadi prioritas visi-misi Wali Kota Makassar sehingga ARG tidak menjadi perhatian Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, yang juga menggambarkan ketidaktertarikan aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menjadi komponen afektif (noesis).

Lebih umum lagi, aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar memahami keadilan gender sebagai suatu upaya untuk mewujudkan kedudukan gender yang sama dan proporsional pada aspek penempatan kerja. Pemahaman inilah juga yang menjadi landasan aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam mengidentifikasi isu gender dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Di sisi yang lain, ARG menurutnya merupakan fasilitas untuk mewujudkan keadilan gender yang dimaksud yang diterangkan dalam bentuk contoh pada wawancara sebelumnya.

Serangkaian pemahaman ini menjadi komponen kognitif (noesis) yang mempengaruhi komponen behavior aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Komponen behavior aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah ditunjukkan dengan noema pembuatan anggaran responsif gender tahun 2019 pada program perluasan dan pengembangan tenaga kerja. Penerapan secara bertahap mulai dari satu kegiatan, tiga kegiatan, hingga pada program juga merupakan noema dari noesis komponen behavior dari aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Ketiga aspek komponen inilah menjadi dasar dalam melihat penggambaran sikap aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Sikap birokrasi inilah yang menjadi salah satu landasan noesis dari sisi psikologis yang melatarbelakangi serangkaian tindakan aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar selama ini dalam menyusun ARG di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Fakta Sosial dalam Penyusunan Anggaran Responsif Gender

Durkheim (dalam Ritzer dan Goodman, 2004) menemukan adanya struktur yang bersifat eksternal dan memaksa individu yang menyebabkan tindakan-tindakan sosial. Struktur yang bersifat eksternal ini disebut dengan fakta sosial. Durkheim membagi dua tipe fakta sosial: material dan nonmaterial. Fakta sosial material merupakan sesuatu yang dapat diamati dan diobservasi, seperti hukum. Fakta sosial nonmaterial merupakan sesuatu yang bersifat inter subjective, seperti opini dan moralitas kolektif (Ritzer, 2012).

Komponen-komponen sikap, yang telah digambarkan sebelumnya sebagai noesis dari sisi psikologis, dapat memberikan gambaran tentang kemungkinan fakta sosial apa saja yang berperan memaksa aktor dalam tindakan sosialnya, yang juga nantinya menjadi noesis dari sisi sosiologis. Komponen kognitif terkait pentingnya anggaran responsif gender karena amanat undang-undang atau peraturan lainnya memberikan gambaran peran fakta sosial materil dalam penerapan anggaran responsif gender. Di sisi yang lain, komponen kognitif terkait pentingnya anggaran responsif gender sebagai fasilitas dalam mewujudkan keadilan gender memberikan gambaran peran fakta sosial nonmaterial dalam penerapan anggaran responsif gender.

Selanjutnya, penting kiranya untuk menganalisis lebih lanjut fakta sosial apa yang dominan dalam berperan memaksa aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam penerapan anggaran reponsif gender. Ketika peneliti menanyakan terkait inisiatif-inisiatif dalam penerapan anggaran responsif gender, aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menunggu hasil rapat koordinasi dari Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Hal tersebut digambarkan pada noema:

“.....Kebijakannya kemarin saya dengar, 2020 itu. Belum sih, belum kumpul, rapat koordinasi juga belum. Rencananya tahun ini semua

program prioritas. Itu rencananya beda. Tapi saya rasa kalau dibikinkan semua agak berat.”

Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar juga menerangkan bahwa anggaran resonsif gender tidak menjadi prioritas karena tidak menjadi visi-misi Wali Kota Makassar periode kali ini. Hal ini digambarkan pada noema:

“...Tapikan itu hari kan sebenarnya itu dulu baru keluar anggaran cuman kan kemarinkan agak susah untuk menuju ke situ karena proses kitakan dalam penyusunan anggaran bukan hanya itu di lihat. Lebih banyak dalam program-program prioritas apa sasarannya visi-misinya walikota jarang kita berbicara itu.”

Dalam hal lain, untuk menganalisis fakta sosial nonmaterial, peneliti menganalisis moralitas kolektif aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam mewujudkan keadilan gender. Menurut Antasari (2017) anggaran responsif gender dapat berjalan lebih efektif dan efisien dengan melakukan pemetaan peran perempuan dan laki-laki, kondisi perempuan dan laki-laki, serta permasalahan perempuan dan laki-laki. Salah satu yang dapat mendukung pemetaan ini ialah dengan melibatkan masyarakat dalam menyusun data pembuka wawasan pada focal point.

Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menunjukkan noema bahwa yang terlibat dalam focal point dalam menyusun data pembuka wawasan ialah hanya terdiri dari internal Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, termasuk Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Data-data yang dihimpun untuk menyusun data pembuka wawasan juga berasal dari Badan Pusat Statistika, internal Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, serta Kementerian Tenaga Kerja. Aparatur Dinas Tenaga Kerja juga tidak mengambil sumber data lain dalam melakukan pemetaan.

Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar memaparkan sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam memahami permasalahan gender menjadi kendala dalam melakukan pemetaan lebih lanjut. Penjelasan aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar terkait gender dan isu gender di lingkup Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar juga cukup menggambarkan rendahnya pemahaman gender dan isu gender.

Hal ini menggambarkan dominasi fakta sosial material (noesis) yang memaksa aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam penerapan ARG. Kuatnya peran Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000, Peraturan Menteri Keuangan Nomor 94/PMK.02/2017, serta hasil rapat koordinasi lintas dinas bersama Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang mendorong aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam penerapan anggaran responsif gender. Sejalan dengan itu, Durkheim menyatakan (dalam Ritzer dan Goodman, 2004) rendahnya fakta sosial nonmaterial dalam masyarakat modern. Rendahnya fakta sosial nonmaterial (moralitas kolektif) dalam masyarakat modern diakibatkan oleh division of labour pasca revolusi industri di Inggris.

SIMPULAN DAN SARAN

Terdapat dua noesis yang menjadi latar belakang bagaimana fenomena anggaran responsif gender dalam penanggulangan kemiskinan baik secara psikologis maupun sosiologis. Secara psikologis, sikap birokrasi dalam mempengaruhi aparatur dalam penerapan anggaran responsif gender di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ada tiga komponen sikap, yaitu komponen kognitif, komponen afektif, dan behavior. Komponen kognitif yang terbangun dalam benak aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ialah pemahaman bahwa anggaran reponsif gender merupakan amanat undang-undang atau

peraturan lainnya untuk pengarusutamaan gender dan merupakan hasil rapat koordinasi lintas dinas terkait anggaran responsif gender bersama Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Pemahaman lainnya ialah pemahaman terkait anggaran responsif gender sebagai fasilitas dalam mewujudkan keadilan gender dimana keadilan diartikan proporsional dan sama. Komponen afektif yang terbangun ialah ketidaktertarikan terhadap anggaran responsif gender karena bukan menjadi prioritas visi-misi Wali Kota Makassar. Komponen behavior itu sendiri penerapan anggaran responsif gender yang telah berjalan secara bertahap berdasarkan hasil rapat koordinasi lintas dinas bersama Dinas Pemberdayaan dan Perempuan.

Secara sosiologis, penerapan anggaran responsif gender di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar didorong oleh fakta sosial material. Fakta sosial material tersebut ialah Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000, Peraturan Menteri Keuangan Nomor 94/PMK.02/2017, serta hasil rapat koordinasi lintas dinas bersama Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Dorongan fakta sosial material inilah yang menyebabkan penerapan anggaran responsif gender di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar hanya ada pada satu program prioritas dari empat program prioritas yang ada.

Sebagai pemangku kebijakan anggaran, penting untuk membangun moralitas kolektif dalam mewujudkan keadilan gender, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan pemahaman yang komprehensif dan internalisasi terkait keadilan gender dan isu-isu terkait ketimpangan gender di bidang ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar perlu juga membangun budaya yang adil terhadap gender.

Selanjutnya untuk profesional akuntan maupun akademisi, dari hasil penelitian ini dianggap perlu untuk melakukan penelitian dengan pengkajian lebih mendalam terhadap aspek dibalik angka yang ada dalam anggaran responsif gender yang disusn oleh aparaturnegara. Adanya koordinasi dari bawah ke atas dan lintas bidang dalam penerapan anggaran responsif gender, penting untuk meneliti secara kolektif Pemerintah Kota Makassar dalam mewujudkan keadilan gender dengan menggunakan anggaran responsif gender. Saran ini peneliti dapatkan melalui pengalaman peneliti selama penelitian ini berlangsung.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, Abu. 2009. Psikologi Sosial. Jakarta: Rineka Cipta.
- Akib, Haedar. 2010. Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana. Jurnal Administrasi Publik, 1: 1-11.
- Antasari, Rina. 2012. Implementasi Kebijakan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender di Pemerintahan Kota Palembang. Jurnal Al-Maiyyah, 10: 132-161.
- Astuti, Puji. 2016. Analisis Anggaran Responsif Gender pada APBD Kota Semarang Tahun 2010-2013. POLITIKA, 7.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. 2001. Gender Analysis Pathway (GAP): Alat Analisis Gender untuk Perencanaan Pembangunan. Jakarta.
- Badan Pusat Statistika Kota Makassar. 2017. Indikator Kesejahteraan Rakyat Kota Makassar Tahun 2017. Makassar: Badan Pusat Statistik Kota Makassar.
- Badan Pusat Statistika Kota Makassar. 2018. Kota Makassar dalam Angka, Makassar Municipality in figure 2018. Makassar: Badan Pusat Statistika Kota Makassar.
- Basrowi dan Sukidin. 2002. Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Mikro. Surabaya: Insan Cendekia.
- Brouwer, M.A.W. 1984. Psikologi Fenomenologis. Jakarta: Gramedia.
- Bureau for Gender Equality. 2006. Overview of Gender-responsive Budget Initiatives. Makalah ini disajikan pada diskusi untuk staf ILO tentang Relevansi Insiatif Anggaran yang Responsif Gender dalam Mempromosikan Kesetraan Gender dalam Program Negara yang Layak Kerja. International Labour Organisation. New York. 22 Juli.

- Chariri, Anis. 2009. Landasan Filsafat dan Metode Penelitian Kualitatif. Materi Workshop Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Denzin, K. Norman dan Lincoln, Yvonna S. 2009. Handbook of Qualitative Research. Yogyakarta: Pustaka Penerbit.
- Fakih, Mansour. 2013. Analisis Gender dan Transformasi Sosial (Cetakan Kelima Belas). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasbiansyah. 2008. Pendekatan Fenomenologi: Penelitian dalam Ilmu Sosial dan Komunikasi. Mediator, 9: 163-180.
- Kementerian Keuangan. 2010. Panduan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender di Lingkungan Kementerian Keuangan. Jakarta.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2010. Pedoman Teknis Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bagi Daerah. Jakarta.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2018. Pembangunan Manusia Berbasis Gender. Jakarta.
- Khaerah, Nur dan Mutiarin, Diyan. 2016. Integrasi Anggaran Responsif Gender dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (Studi pada Anggaran Dinas Kesehatan Kota Makassar Tahun Anggaran 2014). Jurnal Ilmu Pemerintahan & Kebijakan Publik, 3: 413-445.
- Khuza'i, Moh. 2013. Problem Definisi Gender: Kajian atas Kosnep Nature dan Nurture. Kalimah: Jurnal Studi Agama dan Pemikiran Islam, 2: 102-118.
- Kuncoro, Mudrajad. 2010. Dasar-Dasar Ekonomika Pembangunan (Edisi Kelima). Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Kuswarno, Engkus. 2009. Metodologi Penelitian Komunikasi Fenomenologi Konsepsi, Pedoman, dan Contoh Aplikasinya. Bandung: Widya Padjajaran.
- Laksono, Puji. 2017. Feminisasi Kemiskinan (Studi Kualitatif pada Perempuan Miskin di Desa Kembang Belor Kecamatan Pacet Kabupaten Mojokerto). Habitus: Jurnal Pendidikan, Sosiologi, dan Antropologi, 1: 1-15.
- Ludigo, Unti. 2007. Paradoks Etika Akuntan. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Molo, Marcelinus. 1993. Sex dan Gender: Apa dan Menapa. Populasi, 4: 85-92.
- Mu'ammam, Moh Nadhir. 2017. Analisis Fenomenologi Terhadap Makna dan Realitas. Jurnal Studi Agama dan Masyarakat, 13: 120-135.
- Mulawarman, Aji Dedi. 2013. From Phenomenology Toward Post and Hyper Phenomenology. Accounting Research Training Series 4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang. 26-27 Juni 2013.

- Nugrahanti, Yeterina Widi. 2017. Membingkai Penelitian Akuntansi Keuangan dalam Bingkai Interpretif-Fenomenologi dengan Konteks Budaya dan Kearifan Lokal Indonesia. Makalah ini disajikan pada Simposium Nasional Akuntansi XX. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Jember. 27-30 September 2017.
- Nurhaeni, Ismi Dwi Astuti. 2014. Pedoman Teknis Penyusunan Gender Analysis Pathway (GAP) dan Gender Budget Statement (GBS). Jakarta: Australia Indonesia Partnership for Decentralisation (AIPD).
- Pakasi, Diana Teresa (Ed). 2006. Potret Kemiskinan Perempuan. Jakarta: Women Reaserch Institute.
- Probosiwi, Ratih. 2015. Perempuan dan Perannya dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial. Natapraja: Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara, 3: 41-56
- Rajab, Budi. 2009. Perempuan dalam Modernisme dan Postmodernisme. Sosiohumaniora, 11: 1-12.
- Ritzer, Goerge dan Goodman, Douglas J. 2004. Teori Sosiologi Modern Edisi Keenam. Jakarta: Prenada Media.
- Ritzer, Goerge. 2012. Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Santi, Sarah. 2007. Pembangunan, Kebijakan, dan Feminisasi Kemiskinan. Forum Ilmiah Indonesia, 4: 1-14.
- SMERU. 2005. Laporan Pelaksanaan Lokakarya: Perencanaan dan Penganggaran Strategi Penanggulangan Kemiskinan di Daerah: Pola Mana yang Paling Tepat?. Jakarta.
- Susiana, Suli. 2015. Penerapan Konsep Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) dalam Pembangunan Daerah (Studi di Provinsi Papua dan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). Aspirasi, 6: 1-12.
- Syarifuddin. 2011. Konstruksi Kebijakan Anggaran: Aksentuasi Drama Politik dan Kekuasaan (Studi Kasus Kabupaten Jembrana Bali). Ekuitas, 15: 307-331.
- Syarifuddin. 2016. Dramaturgy of Gender Responsive Budgeting: Concept or Reality?. Ijaber, 14: 9273-9282.
- Todaro, Michael P. dan Smith Stephen C. 2011. Pembangunan Ekonomi (Edisi Kesebelas). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- United Nations Development Programme. 2003. Partisipasi Politik Perempuan dan Tata Pemerintahan yang Baik: Tantangan Abad 21. Jakarta.
- Yusuf, A. Muri. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Prenadamedia Group.

