

# ANALISIS PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN BANTUAN LANGSUNG TUNAI DANA BAGI HASIL CUKAI HASIL TEMBAKAU (BLT DBHCHT) KECAMATAN SANGKAPURA KABUPATEN GRESIK

## *Analysis of the Role of Human Resources in the Management of Direct Cash Assistance from Revenue Sharing of Tobacco Excise (BLT DBHCHT) in Sangkapura Sub-district Gresik Regency Title in English*

Imam Suchahyo<sup>1</sup>  
Yulianto<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Panca Marga,  
Probolinggo

\*corresponding author:  
[yuliantoweex@gmail.com](mailto:yuliantoweex@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji peran sumber daya manusia dalam pengelolaan bantuan langsung tunai dari dana bagi hasil cukai hasil tembakau di Kecamatan Sangkapura, Kabupaten Gresik. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memahami kondisi di lapangan secara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih bersifat sederhana dan menghadapi hambatan utama berupa menurunnya etos kerja, kurangnya pemahaman tentang program, serta faktor internal lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pihak pengelola melakukan berbagai upaya seperti evaluasi kinerja dan penyesuaian peraturan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan. Kesimpulan dari studi ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi pegawai serta penguatan manajemen sumber daya manusia sangat penting agar program berjalan lebih optimal dan manfaatnya dapat dirasakan secara maksimal oleh masyarakat.

### Kata Kunci:

Sumber daya manusia  
Bantuan Langsung Tunai  
DBHCHT  
Kecamatan Sangkapura

### Keywords:

Human resources  
Direct Cash Assistance  
DBHCHT  
Sangkapura Subdistrict

### Abstract

*This study examines the role of human resources in the management of direct cash assistance from tobacco excise revenue sharing funds in Sangkapura Subdistrict, Gresik Regency. The approach used is descriptive qualitative research with data collection methods through interviews, observation, and documentation to gain an in-depth understanding of conditions in the field. The results of the study indicate that human resource management remains rudimentary and faces major obstacles, including declining work ethic, lack of understanding of the program, and other internal factors affecting employee performance. The managing party has implemented various efforts, such as performance evaluations and regulatory adjustments, to improve the effectiveness of management. The conclusion of this study emphasizes that enhancing employee competencies and motivation, as well as strengthening human resource management, is crucial for the program to operate more optimally and for its benefits to be fully realized by the community.*



© year The Authors. Published by Penerbit Forind. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). Link: <https://jadment.forindpress.com/index.php/jadment>

Submit: 14-07-2025

Accepted: 21-07-2025

Published: 25-07-2025

## PENDAHULUAN

Indonesia menempati peringkat ketiga tertinggi di dunia dalam jumlah perokok, mencapai lebih dari 84 juta orang, dan menjadi salah satu produsen tembakau utama secara global. Industri tembakau bukan hanya memberikan kontribusi signifikan pada pendapatan nasional sekitar 9% dari APBN melalui penerimaan cukai hasil tembakau tetapi juga menyerap jutaan tenaga kerja

dari sektor hulu hingga hilir. Sebagai bentuk desentralisasi fiskal, pemerintah pusat mendistribusikan Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) ke daerah penghasil, yang diarahkan untuk mendukung prioritas pembangunan, pengendalian konsumsi rokok, pembinaan industri, hingga perlindungan sosial bagi masyarakat rentan.

Salah satu program perlindungan sosial yang dibiayai melalui DBHCHT adalah Bantuan Langsung Tunai (BLT) yang diberikan kepada kelompok rentan seperti buruh tani tembakau, buruh pabrik rokok, serta masyarakat dalam kategori miskin ekstrem atau yang belum tercakup dalam skema bantuan sosial lainnya. Program ini menjadi penting dalam meredam dampak sosial ekonomi dari kebijakan pengendalian konsumsi rokok dan perubahan struktur industri, serta sebagai wujud komitmen pemerintah dalam menyejahterakan masyarakat di daerah penghasil tembakau.

Di Kabupaten Gresik, khususnya di Kecamatan Sangkapura yang terletak di Pulau Bawean, alokasi DBHCHT dimanfaatkan untuk mendanai BLT bagi masyarakat sasaran. Namun, pelaksanaan program ini masih menghadapi berbagai persoalan serius. Permasalahan klasik seperti ketidaktepatan sasaran penerima, lemahnya koordinasi antarpihak, dan rendahnya kualitas pendataan sering kali menghambat efektivitas program. Tidak jarang data penerima tidak akurat atau tumpang tindih dengan bantuan lain. Tantangan ini diperparah oleh keterbatasan infrastruktur pendukung, kondisi geografis kepulauan yang terpencil, serta keterbatasan kapasitas aparatur pelaksana di tingkat kecamatan.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam penyelenggaraan kebijakan publik di tingkat daerah. Keberhasilan implementasi BLT DBHCHT sangat bergantung pada kompetensi, sikap, dan kinerja aparat pemerintah daerah dalam melakukan pendataan, verifikasi, validasi, serta penyaluran bantuan. Namun, temuan di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dalam pelaksanaan BLT DBHCHT di Sangkapura masih sederhana, cenderung administratif, dan kurang strategis. Penugasan karyawan belum dilengkapi dengan pembinaan yang sistematis, evaluasi kinerja dilakukan seadanya, dan motivasi kerja aparatur mengalami penurunan. Hal ini berdampak pada kualitas layanan publik, kecepatan penyaluran bantuan, hingga kepuasan masyarakat penerima manfaat.

Penelitian ini menjadi penting dan relevan karena hingga saat ini belum banyak studi yang secara khusus menganalisis peran SDM dalam konteks pengelolaan BLT DBHCHT di tingkat kecamatan, apalagi di daerah kepulauan seperti Sangkapura. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada aspek pengelolaan dana secara makro, kebijakan alokasi antarprovinsi, atau evaluasi program di tingkat kabupaten/kota. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) berupa kajian mendalam terhadap dimensi manajerial, organisasi, dan perilaku SDM yang bertanggung jawab dalam implementasi program BLT DBHCHT di level kecamatan.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan utama yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah: *Bagaimana peran sumber daya manusia dalam pengelolaan Bantuan Langsung Tunai Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (BLT DBHCHT) di Kecamatan Sangkapura Kabupaten Gresik*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara komprehensif peran sumber daya manusia dalam pengelolaan BLT DBHCHT di Kecamatan Sangkapura, mengidentifikasi praktik-praktik yang berjalan, kendala yang dihadapi, serta merumuskan rekomendasi perbaikan agar pelaksanaan program menjadi lebih tepat sasaran, efektif, dan akuntabel sesuai amanat kebijakan desentralisasi fiskal dan perlindungan sosial.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam dan komprehensif mengenai peran sumber daya manusia dalam pengelolaan Bantuan Langsung Tunai Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (BLT DBHCHT) di Kecamatan Sangkapura, Kabupaten Gresik. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menangkap realitas sosial dalam konteks aslinya, serta memungkinkan peneliti memahami proses, makna, dan interaksi yang terjadi dalam pelaksanaan program bantuan ini.

Subyek penelitian adalah aparatur pemerintah Kecamatan Sangkapura yang terlibat langsung dalam pengelolaan BLT DBHCHT. Informan utama dalam penelitian ini dipilih secara purposive, yakni berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan mendalam dan pengalaman langsung terhadap proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Informan yang diwawancarai meliputi Camat Sangkapura, Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Staf Pemberdayaan Masyarakat, serta Pendamping Sosial Kecamatan. Pemilihan subyek penelitian dengan teknik purposive sampling bertujuan memastikan bahwa data yang diperoleh relevan, mendalam, dan sesuai dengan fokus penelitian.

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif deskriptif. Desain ini tidak berorientasi pada pengujian hipotesis atau generalisasi statistik, melainkan pada penggambaran menyeluruh tentang fenomena sosial yang terjadi di lapangan. Peneliti berperan sebagai instrumen utama (human instrument), sehingga keterlibatan aktif peneliti menjadi kunci dalam pengumpulan, pencatatan, dan interpretasi data. Untuk mendukung proses tersebut, peneliti menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara dan pedoman observasi yang disusun berdasarkan teori dan fokus masalah penelitian.

Variabel dalam penelitian kualitatif lebih tepat disebut sebagai fokus atau tema kajian, bukan variabel dalam arti kuantitatif. Dalam penelitian ini, aspek-aspek yang menjadi fokus adalah peran sumber daya manusia dalam pengelolaan BLT DBHCHT, termasuk pembagian tugas, koordinasi, kompetensi aparatur, proses perencanaan dan penyaluran bantuan, kendala yang dihadapi, serta strategi peningkatan kinerja SDM.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode utama. Observasi langsung digunakan untuk melihat aktivitas di kantor Kecamatan Sangkapura, termasuk mekanisme pelayanan, pembagian kerja, dan interaksi antarpegawai. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur, memberikan ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman, pandangan,

dan interpretasi mereka secara bebas dan mendalam. Teknik ini memungkinkan peneliti menggali data yang bersifat kontekstual dan kaya makna. Dokumentasi juga digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa arsip resmi, daftar penerima bantuan, laporan kegiatan, foto, maupun kebijakan tertulis yang relevan.

Analisis data dilakukan mengikuti model interaktif Miles dan Huberman, yang mencakup empat tahap: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Tahap pengumpulan data dilakukan secara simultan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Reduksi data dilakukan dengan cara memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang terstruktur untuk mempermudah penarikan makna. Penarikan kesimpulan bersifat induktif, berdasarkan pola atau tema yang ditemukan dalam data, dan selalu diverifikasi ulang untuk menjaga validitas hasil. Peneliti juga menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode untuk meningkatkan keabsahan data, serta melakukan pengecekan ulang temuan (*member check*) kepada informan guna memastikan kesesuaian interpretasi.

Etika pengambilan data dijaga dengan menerapkan prinsip informed consent, yaitu memberikan penjelasan lengkap kepada informan mengenai tujuan, manfaat, metode, dan risiko penelitian, serta memperoleh persetujuan mereka sebelum wawancara. Kerahasiaan identitas informan dijamin dengan menyamarkan nama atau jabatan sensitif dalam laporan hasil penelitian. Peneliti juga menghormati hak informan untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja. Semua proses penelitian dilakukan dengan mengutamakan prinsip kejujuran ilmiah, akuntabilitas akademik, dan penghormatan terhadap hak serta martabat informan.

Dengan pendekatan dan metode ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang komprehensif, mendalam, dan bermanfaat untuk memahami peran sumber daya manusia dalam

pengelolaan BLT DBHCHT di Kecamatan Sangkapura, serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi perbaikan kebijakan dan praktik pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Informasikan secara ringkas mengenai materi dan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi subyek/bahan yang diteliti, alat yang digunakan, desain yang digunakan, teknik pengambilan sampel, variabel yang akan diukur, teknik pengambilan data, analisis dan model statistik yang digunakan serta etika pengambilan data.

## **HASIL**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sumber daya manusia dalam pengelolaan Bantuan Langsung Tunai Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (BLT DBHCHT) di Kecamatan Sangkapura, Kabupaten Gresik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dalam pelaksanaan program BLT DBHCHT memiliki karakteristik tertentu yang dipengaruhi oleh kondisi organisasi, pola kerja aparatur, serta kendala internal yang dihadapi.

Hasil wawancara dengan Camat Sangkapura mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang telah dilakukan secara sistematis, meskipun dalam bentuk yang masih sederhana. Model pengelolaan SDM tersebut meliputi penyusunan peraturan dan tata tertib internal, pembagian tugas kepada pegawai sesuai bidang masing-masing, penempatan pegawai berdasarkan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pelaksanaan piket dan rapat koordinasi rutin. Camat menjelaskan bahwa pelaksanaan teknis manajemen SDM didelegasikan kepada Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat (Kasi Pemas) yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap pelaksanaan program BLT DBHCHT.

Keterangan serupa disampaikan oleh Kasi Pemberdayaan Masyarakat, yang menegaskan bahwa model pengelolaan SDM masih bersifat sederhana dan

administratif. Penugasan pegawai dilaksanakan melalui pembagian job section yang jelas, tetapi belum dilengkapi dengan sistem pembinaan atau pelatihan formal yang berkelanjutan. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, biasanya melalui pertemuan rutin untuk membahas perkembangan pelaksanaan program, membagikan jadwal piket, serta mendiskusikan kendala yang muncul. Dalam praktiknya, komunikasi dan koordinasi internal menjadi instrumen utama untuk menjaga kelancaran pelaksanaan program.

Staff Pemberdayaan Masyarakat juga mengonfirmasi hal tersebut dengan menyatakan bahwa pengelolaan SDM di kantor kecamatan dilakukan melalui pembuatan peraturan internal, pembagian tanggung jawab, penempatan pegawai sesuai keahlian, serta pelaksanaan piket dan rapat koordinasi. Pendekatan ini diakui cukup efektif untuk memastikan pembagian tugas berjalan, tetapi masih memiliki keterbatasan dari sisi pengembangan kapasitas pegawai.

Sementara itu, Pendamping Sosial Kecamatan juga menekankan bahwa pengelolaan SDM dilakukan dengan prinsip yang sama, yakni pembagian tugas, penempatan sesuai bidang, penilaian kinerja, serta koordinasi rutin. Meski demikian, ia mengakui bahwa model ini belum sepenuhnya strategis dan lebih bersifat operasional sehari-hari. Pendekatan pengelolaan SDM di kecamatan belum memiliki kerangka pengembangan yang terstruktur untuk meningkatkan motivasi, kompetensi, atau inovasi aparatur dalam mendukung program bantuan sosial.

Selain mengidentifikasi bentuk pengelolaan SDM, penelitian ini juga menemukan sejumlah kendala penting yang dihadapi oleh aparat Kecamatan Sangkapura dalam melaksanakan program BLT DBHCHT. Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Sangkapura, beberapa hambatan utama adalah turunnya etos kerja pegawai yang ditandai dengan menurunnya motivasi kerja, kesadaran akan disiplin, dan semangat untuk meningkatkan kemampuan. Penurunan kinerja ini juga

dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pemahaman pegawai yang belum memadai terhadap substansi program, sehingga menimbulkan ketidaksempurnaan dalam proses pendataan, verifikasi, dan penyaluran bantuan.

Untuk mengatasi masalah tersebut, pihak kecamatan melakukan sejumlah upaya seperti pertemuan rutin untuk evaluasi kinerja, penetapan aturan disiplin internal, pengawasan lebih ketat terhadap pelaksanaan tugas, hingga penerapan sanksi atau peringatan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran serius. Camat menekankan pentingnya memberikan motivasi tambahan kepada pegawai dengan menetapkan target kerja dan mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kasi Pemberdayaan Masyarakat juga mengakui bahwa kendala terbesar dalam pengelolaan SDM adalah penurunan etos kerja dan motivasi. Upaya yang dilakukan antara lain adalah melakukan evaluasi kinerja melalui pertemuan, pemberian arahan tentang tugas dan tanggung jawab, serta penerapan aturan internal. Namun, ia menilai penanganan masalah motivasi pegawai sejauh ini masih bersifat reaktif dan belum sistematis.

Temuan serupa diperoleh dari Staff Pemberdayaan Masyarakat dan Pendamping Sosial yang menegaskan bahwa tantangan utama adalah menjaga motivasi kerja dan disiplin pegawai dalam kondisi keterbatasan sumber daya, termasuk sarana pendukung dan akses informasi. Mereka juga mencatat pentingnya meningkatkan pemahaman pegawai mengenai tujuan program agar proses pendataan dan verifikasi lebih akurat dan tepat sasaran.

Secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun ada sistem pengelolaan SDM di Kecamatan Sangkapura yang telah berjalan (termasuk pembagian tugas, penilaian kinerja, dan koordinasi rutin), model yang digunakan masih bersifat sederhana dan administratif. Fokus pengelolaan lebih pada memastikan

tugas rutin terlaksana, sementara aspek pengembangan kapasitas, pelatihan, dan pembinaan motivasi pegawai belum menjadi prioritas. Hal ini menyebabkan kendala internal yang cukup signifikan, terutama dalam menjaga kualitas layanan, keakuratan pendataan penerima, serta efektivitas penyaluran BLT DBHCHT.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan manajemen SDM di tingkat kecamatan tidak hanya dalam bentuk pembagian tugas dan penegakan disiplin, tetapi juga melalui strategi pengembangan kapasitas, pelatihan berkelanjutan, peningkatan kesejahteraan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung motivasi serta profesionalisme aparatur.

## PEMBAHASAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam pelaksanaan Bantuan Langsung Tunai Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (BLT DBHCHT) di Kecamatan Sangkapura, Kabupaten Gresik, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil penelitian, menunjukkan bahwa secara umum sudah terdapat sistem pengelolaan internal yang mencakup pembagian tugas, pelaksanaan piket, koordinasi rutin, hingga evaluasi kinerja. Namun demikian, model pengelolaan tersebut masih bersifat sederhana dan administratif, belum menyentuh pada aspek strategis seperti pengembangan kapasitas aparatur, pelatihan berkelanjutan, peningkatan motivasi kerja, maupun sistem penghargaan dan sanksi berbasis kinerja. Hal ini menjelaskan mengapa pengelolaan SDM dalam konteks BLT DBHCHT belum berjalan optimal dan masih menghadapi kendala, khususnya dalam hal akurasi pendataan, koordinasi lintas sektor, serta kedisiplinan dan semangat kerja pegawai.

Kondisi ini tidak terlepas dari beberapa faktor utama yang menjadi akar permasalahan. Pertama, keterbatasan kelembagaan di tingkat kecamatan menyebabkan pengelolaan SDM cenderung bersifat reaktif dan berorientasi pada tugas teknis, bukan pada

pengembangan kualitas dan profesionalisme aparatur. Kecamatan, sebagai unit pelaksana teknis administratif, tidak memiliki kewenangan luas dalam merancang atau mengalokasikan program pelatihan dan pembinaan pegawai. Kedua, budaya birokrasi yang masih dominan dengan pendekatan rutinitas dan instruksi atasan turut memengaruhi rendahnya inisiatif serta inovasi dalam pengelolaan pegawai. Aparatur cenderung bekerja dalam batas formalitas tugas pokok dan fungsi, tanpa dibarengi kesadaran kritis akan pentingnya pelayanan yang adaptif dan berorientasi pada hasil.

Ketiga, motivasi kerja aparatur yang rendah juga menjadi tantangan serius dalam pelaksanaan program BLT DBHCHT. Rendahnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tidak adanya insentif kinerja, kurangnya penghargaan terhadap pegawai berprestasi, serta minimnya kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan teknis maupun pendidikan lanjutan. Keadaan ini sesuai dengan kerangka teori McGregor mengenai *Theory X*, yang menjelaskan bahwa dalam lingkungan birokrasi tradisional, pegawai cenderung kurang termotivasi secara intrinsik dan lebih bergantung pada kontrol eksternal untuk menyelesaikan tugas. Akibatnya, kinerja SDM dalam mendukung keberhasilan program bantuan sosial menjadi kurang maksimal, terutama dalam proses pendataan penerima manfaat, verifikasi lapangan, dan ketepatan waktu penyaluran bantuan.

Jika ditinjau dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, seharusnya pengelolaan pegawai tidak hanya sebatas pembagian tugas dan rotasi kerja, tetapi juga mencakup strategi jangka panjang untuk menciptakan SDM yang kompeten, adaptif, dan berintegritas. Pendekatan ini tidak ditemukan secara utuh dalam praktik di Kecamatan Sangkapura, di mana pengelolaan lebih bersifat fungsional-administratif daripada strategis-transformatif. Rendahnya kapasitas SDM dalam memahami substansi program BLT DBHCHT juga menjadi hambatan tersendiri, karena

berdampak langsung pada ketepatan data penerima, proses penyaringan, serta komunikasi dengan masyarakat. Situasi ini diperburuk oleh kondisi geografis Kecamatan Sangkapura yang berada di wilayah kepulauan, sehingga mobilitas, akses informasi, dan koordinasi antarinstansi juga turut mengalami kendala.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengelolaan bantuan sosial di tingkat lokal sangat dipengaruhi oleh kapasitas SDM sebagai pelaksana utama kebijakan. Studi Wulandari (2020), misalnya, menyebutkan bahwa akurasi data dan keberhasilan distribusi bantuan sangat bergantung pada kemampuan aparat daerah dalam memahami dinamika sosial masyarakat, menggunakan data secara cermat, serta merespons hambatan secara cepat dan tepat. Dalam konteks ini, penguatan SDM menjadi prasyarat mutlak dalam memastikan bahwa dana bantuan seperti BLT DBHCHT tidak hanya tersalur, tetapi juga memberikan dampak nyata bagi kelompok masyarakat sasaran.

Maka dari itu, dibutuhkan perubahan paradigma dalam pengelolaan SDM di tingkat kecamatan, dari pendekatan administratif ke pendekatan strategis. Upaya seperti peningkatan pelatihan teknis, penyusunan sistem penilaian berbasis kinerja, pemberian penghargaan kepada aparatur yang menunjukkan prestasi kerja, hingga penciptaan lingkungan kerja yang lebih partisipatif dan kolaboratif menjadi langkah penting yang perlu diterapkan. Selain itu, penting pula memperkuat komunikasi dan koordinasi antara kecamatan, kabupaten, serta dinas terkait agar pelaksanaan program BLT DBHCHT berjalan lebih sinergis, terarah, dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil dan analisis dalam penelitian ini, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat dilakukan secara komparatif antar kecamatan baik di wilayah daratan maupun kepulauan, untuk melihat variasi dalam pengelolaan SDM dan dampaknya terhadap efektivitas program BLT DBHCHT. Penelitian mendatang juga

dapat memperluas cakupan ke tingkat kabupaten guna mengkaji hubungan antara perumusan kebijakan dan pelaksanaan teknis di lapangan, serta menggunakan pendekatan *mixed methods* untuk mengukur efektivitas pengelolaan secara lebih objektif melalui indikator kuantitatif dan temuan kualitatif yang mendalam. Dengan demikian, penelitian lanjutan diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam perbaikan tata kelola bantuan sosial yang berbasis sumber daya manusia yang unggul dan adaptif terhadap dinamika sosial masyarakat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peran sumber daya manusia dalam pengelolaan BLT DBHCHT di Kecamatan Sangkapura Kabupaten Gresik telah berjalan melalui pembagian tugas, pelaksanaan piket, evaluasi, dan koordinasi rutin, meskipun pengelolaannya masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek strategis seperti peningkatan kapasitas, motivasi kerja, serta pelatihan berkelanjutan. Pengelolaan SDM ini dipengaruhi oleh keterbatasan struktur kelembagaan, minimnya dukungan pelatihan, serta lemahnya sistem penghargaan dan sanksi, sehingga menimbulkan kendala seperti rendahnya etos kerja, kurangnya pemahaman terhadap program, serta ketidaktepatan dalam pendataan dan penyaluran bantuan. Oleh karena itu, penguatan SDM melalui pendekatan manajerial yang lebih sistematis, berbasis kompetensi dan motivasi, menjadi hal yang mendesak guna meningkatkan efektivitas program dan pelayanan publik di tingkat kecamatan.

## REFERENSI

Ahsan, A., Afin, R., Amalia, N., Hindriyani, M., Jacinda, A. R., & Kramer, E. (2022). Fctc ratification, smoking prevalence, and gdp per capita: lessons for indonesia and the rest of the world.

- Globalization and Health, 18(1).  
<https://doi.org/10.1186/s12992-022-00810-y>
- Ahsan, Abdillah & Wiyono, Nur & Rusdijjati, Retno & Veruswati, Meita & Amalia, Nadira & Miranti Yuniar, Adela. (2022). Evaluasi Penggunaan Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) Untuk Kesejahteraan Petani Tembakau. Universitas Indonesia Publishing (Issue May). Aksara, 2016. Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Atsani, M. P., & Murwendah, M. (2019). The Implementation of Earmarking Tax Policy on Cigarette Tax in West Java Province. In Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Vol. 23, Issue 1, p. 45). Universitas Gadjah Mada.
- Edison, Anwar & Komariyah. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Fitriyah, M. (2017). *Implementasi Kebijakan Penggunaan Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) di Kabupaten Pamekasan*. Jurnal Akuntansi dan Investasi, Handoko. H.T, 1987, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE Inkelees Alex. 1986, *Modernisasi Manusia : dalam Modernisasi dan Dinamika pertumbuhan*, Myron Weiner, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. XX; Jakarta: Bumi
- Irmawan, W. (2018). *Analisis Penyerapan Dana Bagi Hasil Cukai Tembakau Tahun Anggaran 2015 di Kabupaten Kudus*. *Efficient: Indonesian Journal of Development Economics*
- Kristado, Gilang (2015) *Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan dan Loyalitas Kerja PT. Nikkatsu Electric Works*. Bandung : Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik.
- Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 56 tahun 2023 Tentang Perubahan atas peraturan wali kota nomor 89 tahun 2022 Tentang petunjuk teknis pelaksanaan bantuan langsung tunai yang Bersumber dari dana bagi hasil cukai hasil tembakau.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. VI; Jakarta:Kencana, 2014.