



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
DIREKTORAT JENDERAL KEBUDAYAAN

Rencana Strategis

2020 - 2024 DIREKTORAT PEMBINAAN TENAGA DAN LEMBAGA KEBUDAYAAN



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya, Rencana Strategis (RENSTRA) Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020-2024 dapat disusun tepat waktu.



Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya, Rencana Strategis (RENSTRA) Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020-2024 dapat disusun tepat waktu.

Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020-2024 disusun dalam kerangka pemajuan kebudayaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan. Sementara Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2009 tentang Perfilman dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang Cagar Budaya telah mengatur kerangka kebijakan di bidang film dan cagar budaya, baru dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan Indonesia memiliki kerangka peraturan yang bersifat menyeluruh di bidang kebudayaan.

Renstra Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020-2024 digunakan sebagai pedoman dan arah pembangunan kebudayaan yang hendak dicapai pada periode 2020-2024, serta merupakan dasar dan acuan bagi Unit Eselon II, untuk menyusun (1) Rencana Strategis; (2) Rencana Kerja (Renja) dan RKA-KL; (3) Rencana/Program Pembangunan lintas sektoral bidang kebudayaan; (4) Laporan Tahunan; dan (5) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Renstra ini penting untuk dipahami serta dimanfaatkan oleh seluruh jajaran Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020-2024 serta para pemangku kepentingan dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan, evaluasi program pembangunan bidang kebudayaan secara terintegrasi, sinergis dan berkesinambungan. Namun demikian, kami menyadari masih banyak kekurangan di dalam penyusunan Renstra ini, untuk itu kami mohon masukan dan saran untuk perbaikan Renstra ini ke depannya.

Jakarta, 1 Juli 2024

Direktur Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan



M. Hum.
NIP. 196907161994031001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
BAB I Pendahuluan.....	1
1.1 Kondisi Umum	1
1.2 Potensi dan Permasalahan.....	5
BAB II Tujuan Dan Sasaran.....	7
2.1 Tujuan Dan Indikator Kinerja Tujuan	9
2.2 Sasaran Dan Indikator Kinerja Sasaran.....	13
BAB III Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, Dan Kerangka Kelembagaan.....	19
3.1 Arah Kebijakan dan Strategi	19
3.2 Kerangka Regulasi	22
3.3 Kerangka Kelembagaan.....	24
3.4 Reformasi Birokrasi	26
BAB IV Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan.....	29
4.1 Target Kinerja.....	29
4.2 Kerangka Pendanaan.....	31
BAB V Penutup.....	33
LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum

Indonesia merupakan negara kepulauan yang mencakup lebih dari 17.000 pulau yang dihuni oleh sekitar 255 juta penduduk, sebuah angka yang membuat Indonesia menjadi negara di urutan keempat dalam hal negara dengan jumlah populasi yang terbesar di dunia. Angka ini juga mengimplikasikan bahwa banyak keanekaragaman budaya, etnis, agama maupun linguistik yang dapat ditemukan di dalam negara ini.

Selama ribuan tahun Nusantara menjadi rumah bagi berbagai komunitas masyarakat yang membentuk kesatuan hidup berdasarkan kesamaan etnik dan Bahasa. Interaksi antar budaya kemudian terjadi antar masyarakat sehingga membentuk kebudayaan yang sangat dinamis. Oleh karenanya kebudayaan Indonesia tidak dapat direduksi ke dalam bentuk yang tunggal. Keragaman adalah esensi dari kebudayaan Indonesia yang membuat Negara kita berbeda dari negara-negara lainnya.

Indonesia telah terlebih dahulu terbentuk sebagai kenyataan keragaman kultural daripada sebagai kenyataan politik dan hukum sehingga bangsa dan negara ini juga merupakan produk kebudayaan bukan sekedar produk hukum sebagai sebuah negara. Sebagai sebuah produk kebudayaan dengan keanekaragaman didalamnya memberikan tantangan kepada bangsa ini untuk bersatu di tengah perbedaan-perbedaan yang ada. Oleh karenanya dalam alinea pertama UUD 1945 dengan jelas menyatakan visi kita sebagai sebuah bangsa, yakni “Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur”. Kebudayaan yang sifatnya dinamis senantiasa berubah mengikuti perkembangan zaman harus tetap berpijak pada visi misi ini. Pertanyaannya bukanlah visi misi tersebut masih relevan atau tidak dengan kondisi sekarang ini tetapi bagaimana kita bisa melaksanakan dan mencapai visi misi tersebut dalam kerangka kebudayaan.

Tantangan besar dalam pengelolaan kebudayaan selama bertahun-tahun baru terjawab dengan adanya landasan hukum yang kokoh dengan adanya Undang-Undang yang mengatur tentang kebudayaan secara khusus. Pada tanggal 24 Mei 2017 pemerintah telah mensahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan. Pasal 1 Undang-Undang tersebut merumuskan pemajuan kebudayaan sebagai “upaya meningkatkan ketahanan budaya dan kontribusi budaya Indonesia di tengah peradaban dunia melalui perlindungan, pengembangan, pemanfaatan, dan pembinaan kebudayaan”. Hadirnya undang-undang ini telah memperkuat jalan kita dalam pengelolaan kebudayaan untuk mencapai visi misi sebagai sebuah bangsa juga untuk mewujudkan visi pemajuan kebudayaan itu sendiri yaitu “Indonesia bahagia berlandaskan keanekaragaman budaya yang mencerdaskan, mendamaikan dan menyejahterakan”.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 merupakan turunan dari Pasal 32 Ayat 1 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang berbunyi: “Negara memajukan kebudayaan nasional

Indonesia di tengah peradaban dunia dengan menjamin kebebasan masyarakat dalam memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budayanya.” Atas dasar amanat konstitusi inilah kemudian disusun pengertian pemajuan kebudayaan sebagai “upaya meningkatkan ketahanan budaya dan kontribusi budaya Indonesia di tengah peradaban dunia melalui Pelindungan, Pengembangan, Pemanfaatan, dan Pembinaan Kebudayaan.” Dengan demikian, keseluruhan tata kelola kebudayaan dapat diselenggarakan melalui keempat upaya (4P) tersebut. Di samping itu, untuk mencapai tujuan pemajuan kebudayaan yang terintegrasi pemerintah pusat dan pemerintah daerah diberi amanat untuk melakukan pengarusutamaan kebudayaan melalui pendidikan.

Prinsip penyelenggaraan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan merupakan suatu proses yang bersifat integratif dalam tataran perencanaan dan pelaksanaan serta pengendalian yang dilakukan secara berkesinambungan guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Mengingat ruang lingkupnya yang sangat luas, kegiatan penyelenggaraan pemerintahan tidak semata-mata menjadi tanggung jawab pemerintah, melainkan perlunya dukungan dari seluruh komponen masyarakat. Oleh karena itu, hubungan kemitraan pemerintah dengan masyarakat merupakan kata kunci strategis dan fokus perhatian terutama untuk memecahkan berbagai permasalahan dalam pembangunan. Kemitraan yang dijalin dan dikembangkan tentunya harus berdasar pada aspek dan posisi kesejajaran yang bersifat demokratis dan proporsional. Keberhasilan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan dapat terwujud bila kapasitas dan kapabilitas aparatur pemerintahan dapat berfungsi optimal pada bidang tugas masing-masing. Salah satu indikasi atas keberhasilan tersebut dapat dilihat dari capaian peningkatan keberhasilan unsur-unsur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian (OTK). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), merupakan titik awal dalam perencanaan pembangunan yang lebih terkoordinasi, terintegrasi, sinkron dan sinergis antara Pusat dan Daerah. Undang-Undang tersebut juga dijadikan sebagai dasar/acuan bagi daerah dalam menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Atas dasar Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tersebut, setiap Organisasi dan Tata Kerja Kementerian (OTK) harus memiliki Rencana Strategis (Renstra-OTK) yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Renstra-OTK disusun untuk mewujudkan capaian visi dan misi serta tujuan setiap organisasi pemerintahan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing OTK, Sedangkan teknis penyusunan Renstra OTK mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024. Renstra Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan disusun dengan memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, indikasi program dan kegiatan, serta pagu dana indikatif berikut sumber-sumber pembiayaan selama kurun waktu 5 (lima) tahun pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Organisasi dan Tata

Kerja yang berpedoman kepada RPJMN dan bersifat indikatif yakni informasi baik sumberdaya yang diperlukan maupun keluaran dan dampak yang tercantum dalam dokumen hanya merupakan indikasi yang hendak dicapai dan tidak kaku.

Dengan ditetapkannya RPJMN Tahun 2020-2024 diharapkan akan membawa dampak perubahan terhadap kebijakan masing-masing Organisasi dan Tata Kerja (OTK) di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Oleh karena itu tiap-tiap OTK wajib untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) dalam rangka melaksanakan dan merealisasikan amanat visi dan misi Presiden/ Wakil Presiden terpilih. Hal ini sebagaimana Tema Pembangunan Pendidikan Jangka Panjang mengacu pada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025. Penyelasan tema dan fokus pembangunan pendidikan tiap tahap kemudian dirumuskan dalam Rencana Pembangunan Pendidikan Nasional Jangka Panjang (RPPNJP) 2005-2025. Penyusunan dan perumusan Rencana Startegis Organisasi dan Tata Kerja (Renstra OTK) sebagai dasar penyusunan laporan pertanggungjawaban atas keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan masing-masing tugas dan fungsi OTK. Renstra merupakan suatu proses yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Rencana Strategis mengandung visi, misi, tujuan, sasaran serta cara pencapaiannya yang realistis untuk mengantisipasi perkembangan masa depan.

Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan merupakan satuan kerja (satker) di bawah pembinaan Direktorat Jenderal Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sebelumnya fungsi Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan merupakan gabungan dari Subdirektorat Pembinaan Tenaga yang sebelumnya berada dibawah Ditjen Kebudayaan: Subdit Pembinaan Tenaga Sejarah dan Perfilman, Subdit Pembinaan Tenaga Cagar Budaya dan Permuseuman, Subdit Pembinaan Tenaga Kesenian dan Tradisi, dan Pembinaan Lembaga Kebudayaan, Direktorat Jenderal Kebudayaan. Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan baru terbentuk pada tahun 2020, fungsi Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan menjadi Direktorat yang khusus menangani Sumber Daya Manusia dan Lembaga Kebudayaan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024.

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan adalah sebagai berikut:

- 1 Sebagai dasar penyusunan kebijakan, program, kegiatan dan tolok ukur kinerja Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi.

2. Memberikan arah dan pedoman bagi seluruh personil Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pelayanan prima kepada mitra kerja dan pemangku kepentingan (Stakeholders) di bidang Pendidikan dan Kebudayaan khususnya Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan.

Sedangkan **tujuan** dari penyusunan Rencana Strategis Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan kerangka pemikiran kreatif dengan sikap dan tindakan proaktif yang berorientasi pada keberhasilan secara sistemik di masa depan.
2. Memberikan pedoman dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi, yaitu fasilitasi, koordinasi dan pengendalian penyelenggaraan pemerintahan untuk mencapai optimalisasi kinerja seluruh mitra kerja dan pemangku kepentingan (Stakeholders) di bidang Pendidikan dan Kebudayaan khususnya Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan.
3. Meningkatkan kinerja dan akuntabilitas Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan yang dapat diukur dan dievaluasi secara objektif.

Dalam hal ini, Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan mendorong tercapainya tujuan dan sasaran tersebut melalui empat sasaran kegiatan yaitu:

1. Meningkatnya Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan.
2. Meningkatnya jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi.
3. Meningkatnya tata kelola Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan.
4. Meningkatnya tata kelola Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan dilakukan melalui peningkatan predikat nilai SAKIP dan peningkatan nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L.

Adapun Isu-isu strategis yang berkembang saat ini di masyarakat yang berhasil dihimpun untuk mendukung pencapaian Renstra, yaitu:

1. Peningkatan mutu tata kelola Lembaga dan Sumber Daya Manusia Kebudayaan di Indonesia.
2. Peningkatan Kapasitas SDM kebudayaan melalui Bimbingan Teknis/ Workshop/ Lokakarya/ Seminar.
3. Peningkatan SDM kebudayaan yang bersertifikasi profesi di setiap Provinsi/ Kabupaten/ Kota di Indonesia.
4. Pengembangan dan peningkatan Manajemen Talenta Nasional yang berkualitas.
5. Optimalisasi Sistem Pendataan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan yang ada di Indonesia.

1.2 Potensi dan Permasalahan

Isu strategis merupakan gambaran prioritas permasalahan-permasalahan yang harus segera ditangani dan dijadikan sebagai agenda utama dalam pelaksanaan tugas, khususnya oleh Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan.

Dengan diketahuinya faktor yang paling berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perkembangan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan dari Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman (*SWOT Analysis*) selanjutnya dapat ditentukan asumsi strategis, sebagai berikut :

- 1 Menggunakan kekuatan yang ada pada organisasi untuk memanfaatkan peluang.
- 2 Memanfaatkan peluang untuk mengatasi ancaman.
- 3 Mengatasi kelemahan yang ada dengan memanfaatkan peluang.
- 4 Mewaspada dan mencegah ancaman kelemahan yang menjadi ancaman bagi terwujudnya visi dan misi.

Dengan melihat keterkaitan masing-masing faktor (aspek kekuatan dan kelemahan) dengan visi dan misi yang hendak dicapai, maka rumusan hasil analisis strategis yang menjadi prioritas faktor kunci keberhasilan adalah :

1. Peningkatan kinerja pelayanan dalam perumusan kebijakan.
2. Peningkatan profesionalisme aparat Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.
3. Budaya kerja yang masih belum disiplin dan masih kurang tertibnya administrasi, transparansi dan akuntabilitas.

Selanjutnya untuk memberi fokus dan memperkuat rencana yang memperjelas hubungan antara Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan, maka perlu disusun faktor kunci keberhasilan sebagai berikut :

1. Adanya pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (aparatur) Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan agar profesional dan proporsional.
2. Adanya prosedur operasi baku (*standard operating procedure*) dan alur pelayanan yang mudah dimengerti, sehingga dapat mendukung kebijakan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan .
3. Adanya dukungan dan komitmen pimpinan untuk mengatasi kurangnya disiplin dan budaya kerja yang rendah, sehingga dengan optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi yang jelas, tersebut meningkatkan tertibnya administrasi, transparansi dan akuntabilitas.

Isu strategis dirumuskan berdasarkan telaahan dari komponen-komponen hasil analisis SWOT yang meliputi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Dari analisis SWOT Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan tersebut di atas, dapat digambarkan permasalahan dan tantangan yang muncul dan perlu mendapatkan perhatian adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan akuntabilitas tata pengelolaan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan.
2. Optimalisasi Pendataan Sumber Daya Manusia/ Tenaga Kebudayaan
3. Kurangnya data Lembaga/ Komunitas Kebudayaan Mengenai penyebarannya di Indonesia yang mengakitatnya pelayanan pembinaan lembaga tidak optimal.
4. Optimalisasi Peningkatan Kompetensi dan Sertifikasi Tenaga Bidang Kebudayaan.
5. Fasilitasi dan pembinaan Lembaga Kebudayaan.
6. Koordinasi dan perhatian dari OPD di daerah belum optimal terutama dalam pembinaan tenaga dan Lembaga Kebudayaan yang ada di daerah.
7. Tuntutan masyarakat untuk memberikan pelayanan prima.
8. Dinamika pengorganisasian dan ketatalaksanaan OTK.
9. Peningkatan kualitas SDM aparatur seiring perkembangan lptek yang pesat.
10. Peningkatan kualitas koordinasi antar Stakeholder dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat.
11. Komitmen seluruh aparatur dalam melaksanakan tupoksi dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat.



BAB II

TUJUAN DAN SASARAN

Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan turut mendukung visi presiden mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong melalui misi peningkatan kualitas manusia Indonesia dan kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa. Pencapaian misi tersebut dilaksanakan melalui misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang tertuang dalam Permendikbud No 22 tahun 2020 yaitu **"Mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan bahasa dan sastra"**.

Upaya pelestarian dan pemajuan kebudayaan yang dilaksanakan oleh Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan menunjang Tiga Sasaran Program (SP) Direktorat Jenderal Kebudayaan pada dokumen renstra 2020-2024. Ketiga sasaran program tersebut yaitu:

1. Terwujudnya Pelindungan Warisan Budaya yang Memperkaya Kebudayaan Nasional;
2. Terwujudnya Keragaman Ekspresi Budaya untuk Memperkuat Kebudayaan yang Inklusif;
3. Terwujudnya tata kelola Direktorat Jenderal Kebudayaan yang berkualitas.

Melalui ketiga sasaran program tersebut Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan kemudian merumuskan Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan guna menopang capaian program yang hendak diraih oleh Direktorat Jenderal Kebudayaan.

Selain merumuskan tujuan dan indikator kinerja tujuan, melalui rencana strategis ini juga disusun sasaran dan indikator kinerja sasaran. Dalam perumusan sasaran dan indikator kinerja sasaran, Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan menderivasikannya menjadi definisi operasional sebagai rumusan terminologis yang operasional untuk mencapai target yang diharapkan.

Salah satu agenda utama Pembangunan RPJMN IV tahun 2020–2024 adalah **"Membangun Kebudayaan dan Karakter Bangsa"**. Disebutkan di dalamnya bahwa pembangunan kebudayaan dan karakter bangsa memiliki kedudukan sentral dalam kerangka pembangunan nasional untuk mewujudkan negara-bangsa yang maju, modern, unggul, berdaya saing dan mampu berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain. Dokumen renstra Kemdikbud tahun 2020–2024 juga menyebutkan bahwa salah satu tantangan pemajuan kebudayaan terkait dengan upaya penguatan karakter. Penguatan Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan melalui 4 fokus indikator kinerja kegiatan berdasarkan tugas dan fungsi Direktorat, yaitu:

1. Peningkatan jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi;
2. Peningkatan jumlah lembaga yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan ;
3. Peningkatan Predikat SAKIP Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan;
4. Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan perumusan

dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 211, Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan;
- b. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan;
- c. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan;
- d. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan;
- e. pelaksanaan pendataan di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan;
- f. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan; dan
- g. pelaksanaan urusan ketatausahaan Direktorat.

Agar visi dan misi dapat dicapai, perlu operasionalisasi visi dan misi ke dalam tujuan dan sasaran. Tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Sedangkan sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai dalam jangka waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran harus dapat dinilai dan terukur, artinya sasaran harus terukur dan dapat dipergunakan untuk memastikan apa dan kapan pencapaiannya. Oleh karena itu dalam menetapkan sasaran, satuan kerja terkait memerlukan indikator kerja. Secara rinci tujuan dan sasaran tersebut dapat disajikan, sebagai berikut :

Tabel 2.1
Cascading SP, IKP, SK dan IKK Teknis Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun Anggaran 2020 - 2021

SP, IKP, SK dan IKK		Target Akhir 2021
SS.4 Meningkatnya Pemajuan dan Pelestarian Bahasa dan Kebudayaan		
IKSS 6.3 Indeks Pemajuan Kebudayaan		
SP 6.4 Terwujudnya peningkatan mutu pengelolaan kebudayaan		
IKP 6.4.3	Persentase kabupaten/kota yang memiliki Tim Ahli Cagar Budaya dan Tim Ahli Warisan Budaya Takbenda	30 %
SK	Meningkatnya jumlah kabupaten/kota yang memiliki TACB dan TAWBTB	
IKK	Jumlah kabupaten/kota yang memiliki TACB	250 Kab/Kota
IKP 6.4.4	Persentase lembaga kebudayaan pemerintah memperoleh layanan pembinaan museum dan taman budaya	50 %
SK	Meningkatnya jumlah lembaga budaya yang memperoleh layanan pembinaan	
IKK	Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan	370 Lembaga
IKK	Jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi	5220 Orang

Tabel 2.2
Cascading SS, IKSS, SP, IKP, SK dan IKK Teknis Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga
Kebudayaan Tahun 2022 - 2024

SS, IKSS, SP, IKP, SK dan IKK		Target Akhir 2024
SS 3 Meningkatnya pemajuan dan pelestarian bahasa dan kebudayaan		
IKSS 3.2 Indeks Pembangunan Kebudayaan		
SP 2 Terwujudnya Pelindungan Warisan Budaya yang Memperkaya Kebudayaan Nasional		
IKP 3.2.4	Persentase penduduk usia 10 tahun ke atas yang mengunjungi peninggalan sejarah	15 %
SK	Meningkatnya Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan	
IKK	Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan	472 Lembaga
SP 3 Terwujudnya Keragaman Ekspresi Budaya untuk Memperkuat Kebudayaan yang Inklusif		
IKP 3.2.6	Persentase penduduk 10 tahun ke atas yang pernah terlibat sebagai pelaku/pendukung pertunjukan seni	2,04%
SK	Meningkatnya jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi	
IKK	Jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi	23.330 Orang
SP 4 Terwujudnya tata kelola Direktorat Jenderal Kebudayaan yang berkualitas		
IKP 5.3.9	Predikat SAKIP Ditjen Kebudayaan	
SK	Meningkatnya tata Kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Kebudayaan	
IKK	Predikat SAKIP Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan	A
IKK	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan	95,4

2.1 TUJUAN DAN INDIKATOR KINERJA TUJUAN

SP	Terwujudnya peningkatan mutu pengelolaan kebudayaan
IKP 6.4.3	Persentase kabupaten/kota yang memiliki Tim Ahli Cagar Budaya dan Tim Ahli Warisan Budaya Tak benda

Hal yang ingin di capai dari tujuan dan indikator kinerja tujuan ini adalah seluruh kabupaten/kota di Indonesia memiliki Tim Tenaga Ahli Cagar Budaya dan Tim Ahli Warisan Budaya Tak Benda yang bersertifikat. Peran dan fungsi Tenaga ahli sangat penting dan diperlukan dalam memberikan rekomendasi penetapan, pemeringkatan, dan penghapusan Cagar Budaya, sehingga seorang Ahli Cagar Budaya harus memiliki kompetensi tertentu. Penetapan status Tenaga ahli tersebut diperoleh melalui pengujian, pendidikan, dan pelatihan. Calon yang memenuhi syarat dan lulus, diberi sertifikat oleh Pemerintah sesuai kompetensinya. Uji kompetensi dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Kebudayaan, Direktorat Jenderal Kebudayaan,

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pelaksanaan sertifikasi Mandiri TACB dengan anggaran dari Pemerintah Daerah masing-masing sudah dilaksanakan sejak tahun 2017 sampai saat ini. Namun masih banyak daerah yang belum dapat melaksanakan dengan alasan terbatasnya anggaran daerah mereka. Oleh sebab itu dilaksanakan sertifikasi TACB sebagai upaya mendorong percepatan penetapan Cagar Budaya sebagai Warisan Budaya khususnya di wilayah timur dan barat. Adapun Sertifikasi tenaga ahli warisan budaya tak benda adalah upaya pemberian sertifikat atau tanda bukti kepada tenaga ahli warisan budaya tak benda yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi kerja yang mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Tenaga ahli warisan budaya tak benda. Sertifikasi bidang ketenaga ahli warisan budaya tak benda ini memungkinkan setiap orang yang berprofesi sebagai tenaga ahli warisan budaya tak benda untuk diuji kompetensinya berdasarkan unit-unit kompetensi yang terdapat dalam SKKNI bidang tenaga ahli warisan budaya tak benda. Dengan demikian setiap orang yang berprofesi sebagai tenaga ahli warisan budaya tak benda memungkinkan untuk mendapatkan pengakuan atas keahliannya. Sertifikasi tenaga ahli warisan budaya tak benda ini penting dalam memberikan kecakapan khusus dalam bidang tenaga ahli warisan budaya tak benda bagi masyarakat yang berprofesi sebagai tenaga ahli warisan budaya tak benda. Selain itu, sertifikasi ini penting dalam memwadahi antusiasme masyarakat yang ingin turut berkontribusi dalam memperkaya khazanah penulisan tenaga ahli warisan budaya tak benda. Atas dasar itulah, sertifikasi tenaga ahli warisan budaya tak benda, khususnya bagi tenaga ahli warisan budaya tak benda ini penting untuk dilakukan.

SP	Terwujudnya Pelindungan Warisan Budaya yang Memperkaya Kebudayaan Nasional
IKP 3.2.4	Persentase penduduk usia 10 Tahun ke atas yang mengunjungi peninggalan sejarah

Sebagai direktorat yang khusus menangani subjek Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan, tugas untuk melakukan kerja pemajuan kebudayaan dilakukan khusus pada pembinaan. Direktorat ikut berkontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga dan lembaga kebudayaan. Upaya pembinaan sendiri menurut Undang-Undang pemajuan kebudayaan dilaksanakan mulai dari pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kebudayaan, lembaga Kebudayaan, dan pranata Kebudayaan dalam meningkatkan dan memperluas peran aktif dan inisiatif masyarakat. Dalam merealisasikan sasaran program dan indikator kinerja program di atas, Direktorat akan mendukung langkah Unit Eselon I dalam hal ini Direktorat jenderal Kebudayaan melalui Pembinaan yang dilakukan untuk meningkatkan jumlah dan mutu Sumber Daya Manusia Kebudayaan, lembaga Kebudayaan, dan pranata Kebudayaan. Pembinaan Lembaga Budaya yang Terstandarisasi dan Memperoleh Layanan Pembinaan ditargetkan mampu menunjang realisasi Persentase penduduk usia 10 Tahun ke atas yang mengunjungi peninggalan sejarah yang ditetapkan dalam renstra kementerian yaitu sejumlah 49,78 % dari satuan pendidikan di Indonesia.



Dalam dimensi Warisan Budaya terdapat indikator Persentase penduduk usia 10 tahun ke atas yang mengunjungi peninggalan sejarah. Penduduk yang dimaksud adalah Warga Negara Indonesia usia 10 tahun keatas. Peninggalan sejarah meliputi cagar budaya, museum, dan peninggalan bersejarah lainnya. Museum adalah lembaga yang berfungsi melindungi, mengembangkan, memanfaatkan koleksi, dan mengomunikasikannya kepada masyarakat. (PP Nomor 66 Tahun 2015 Tentang Museum). Seseorang dikatakan mengunjungi eninggalan sejarah jika orang tersebut datang secara langsung ke cagar budaya, museum, galeri atau peninggalan bersejarah lainnya baik untuk kepentingan rekreasi, wisata, kunjungan pendidikan, penelitian, ziarah.

Metode Penghitungan:

Metode perhitungan dengan membandingkan jumlah penduduk usia 10 tahun ke atas yang mengunjungi peninggalan sejarah terhadap jumlah penduduk usia 10 tahun ke atas.

Perhitungan indikator mengacu pada hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), Survei Modul Sosial Budaya dan Pendidikan (MSBP) yang sesuai dengan pelaksanaan survei.

SP	Terwujudnya Keragaman Ekspresi Budaya untuk Memperkuat Kebudayaan Inklusif
IKP 3.2.6	Persentase Penduduk Usia 10 Tahun ke atas yang pernah terlibat sebagai pelaku/pendukung pertunjukan seni

Selain mendorong terlaksananya ruang untuk anak muda berekspresi budaya untuk memperkuat kebudayaan inklusif, Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan juga turut menyiapkan SDM untuk mendukung indikator persentase penduduk 10 tahun ke atas yang pernah terlibat sebagai pelaku/pendukung pertunjukan seni. Dukungan peningkatan kapasitas dan sertifikasi bagi SDM bidang Kebudayaan diharapkan mampu mendukung pelaksanaan survei nasional penghitungan indeks pembangunan kebudayaan. Guna mendukung realisasi sasaran program mewujudkan keragaman ekspresi budaya tradisional untuk memperkuat budaya inklusif.

Setiap orang berhak untuk berekspresi dan mendapatkan perlindungan atas hasil ekspresi budayanya (Pasal 41 UU Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan). Dalam Pemajuan Kebudayaan, Pemerintah Pusat bertugas menjamin kebebasan berekspresi dan menjamin perlindungan atas ekspresi budaya (Pasal 43 UU Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan).

Indeks Pembangunan Kebudayaan merupakan instrumen untuk mengukur capaian kinerja pembangunan kebudayaan. Dalam hal ini, Indeks Pembangunan Kebudayaan tidak dimaksudkan untuk mengukur nilai budaya suatu daerah, melainkan untuk mengukur kinerja pembangunan kebudayaan.

Indeks Pembangunan Kebudayaan diharapkan dapat memberikan gambaran pembangunan kebudayaan secara lebih holistik dengan memuat 7 (tujuh) dimensi, yakni:

1. Dimensi ekonomi budaya;

2. Dimensi pendidikan;
3. Dimensi ketahanan sosial budaya;
4. Dimensi warisan budaya;
5. Dimensi ekspresi budaya;
6. Dimensi budaya literasi; dan
7. Dimensi kesetaraan gender.

Dalam Dimensi Kebebasan Ekspresi Budaya terdapat indikator Persentase penduduk usia 10 tahun ke atas yang pernah terlibat sebagai pelaku/pendukung pertunjukkan seni. Penduduk yang dimaksud adalah Warga Negara Indonesia usia 10 tahun keatas. Pertunjukkan seni seperti pertunjukkan seni tari, petunjukkan musik, pameran seni (antara lain lukis/patung/fotografi/kriya), wayang, teater ataupun pertunjukkan lain yang terkait dengan Objek Pemajuan Kebudayaan.

Objek Pemajuan Kebudayaan (OPK) meliputi 10 Objek yaitu: Tradisi Lisan; Manuskrip; Adat Istiadat; Ritus; Pengetahuan Tradisional; Teknologi Tradisional; Seni; Bahasa; Permainan Rakyat; dan Olahraga Tradisional (Pasal 5 UU Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan). Terlibat dalam pertunjukkan seni, jika seseorang dalam setahun terakhir dengan sengaja meluangkan waktu untuk melakukan kegiatan pertunjukkan atau untuk memberikan hiburan langsung kepada penonton, baik sebagai pelaku utama atau pendukung pertunjukkan.

Pelaku/pendukung pertunjukkan/pameran meliputi antara lain penari, pemain peran, pemain musik termasuk pendukung tata rias, tata busana, dan perupa.

Metode Penghitungan:

Metode perhitungan dengan membandingkan jumlah penduduk usia 10 tahun ke atas yang pernah terlibat sebagai pelaku/pendukung pertunjukan seni terhadap jumlah penduduk usia 10 tahun ke atas.

Perhitungan indikator mengacu pada hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), Survei Modul Sosial Budaya dan Pendidikan (MSBP) yang sesuai dengan pelaksanaan survey.

SP	Terwujudnya tata kelola Direktorat Jenderal Kebudayaan yang berkualitas
IKP 5.3.9	Predikat SAKIP Ditjen Kebudayaan

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu dari delapan program yang wajib dijalankan dalam Reformasi Birokrasi Internal (RBI). Penerapan akuntabilitas kinerja pada seluruh instansi pemerintah didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Akuntabilitas kinerja diterapkan secara berjenjang mulai dari tingkat Kementerian, unit kerja, dan satuan kerja (unit kerja mandiri). Penerapan akuntabilitas dilakukan mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja.

Evaluasi atas penerapan SAKIP pada seluruh instansi pemerintah dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB). Tujuan dari evaluasi ini

adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (result oriented government).

Metode Penghitungan:

Pelaksanaan Evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

$$\text{Nilai SAKIP} = [\text{Perencanaan Kinerja}] + [\text{Pengukuran kinerja}] + [\text{Pelaporan Kinerja}] + [\text{Evaluasi Kinerja}]$$

Nilai	Predikat	Interpretasi
> 90 – 100	AA	Sangat Memuaskan
> 80 – 90	A	Memuaskan
> 70 – 80	BB	Sangat Baik
> 60 – 70	B	Baik
> 50 – 60	CC	Cukup (memadai)
> 30 – 50	C	Kurang
0 – 30	D	Sangat Kurang
Satuan	Predikat	
Tipe Penghitungan	Nonkumulatif	
Unit Pelaksana	Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan	
Sumber Data	Hasil Evaluasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Biro Perencanaan, Setjen Kemendikbudristek	
Polarisasi Indikat	Maksimal	
Periode Pengumpulan Data	Tahunan	

2.2 SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA SASARAN

SK	Meningkatnya jumlah kabupaten/kota yang memiliki TACB dan TAWBTB
IKK	Jumlah kabupaten/kota yang memiliki TACB

Undang-Undang No.5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan menyebutkan salah satu upaya dalam meningkatkan ketahanan budaya dan kontribusi budaya adalah melalui pembinaan. Perkembangan profesi di bidang kebudayaan di Indonesia cenderung terus meningkat dewasa ini perlu diimbangi dengan sistem peningkatan kompetensi yang padu untuk mendukung peningkatan pengetahuan dan kemampuan tenaga kerja kebudayaan sebagai penunjang dalam kesiapan pengelolaan, pengemasan dan penggalian kebudayaan. Berbagai langkah dan upaya guna peningkatan kompetensi kemampuan dan wawasan para pelaku dan penggerak/tenaga kebudayaan telah dilaksanakan oleh berbagai kalangan, baik pemerintah maupun swasta dan masyarakat luas, perlu terus dikembangkan seiring dengan dinamika perkembangan zaman.

Adanya kegiatan-kegiatan yang dikelola secara terencana dan terarah dibidang peningkatan kemampuan dan wawasan para pelaku dan penggerak/tenaga kebudayaan semakin dibutuhkan sesuai dengan tahapan dan tuntutan perkembangan terkini. Keberadaan dan kesiapan para pelaku dan penggerak yang kompeten serta memiliki kualifikasi wawasan keilmuan yang memadai akan memberi peluang yang sangat besar bagi pengembangan kebudayaan Indonesia di masa yang akan datang. Dari dasar pemikiran tersebut Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan, Direktorat Jenderal Kebudayaan merencanakan program/ kegiatan peningkatan kapasitas dan sertifikasi untuk Tim Ahli Cagar Budaya dan Tim Ahli Warisan Budaya Tak Benda. Peran dan fungsi Tenaga ahli sangat penting dan diperlukan dalam memberikan rekomendasi penetapan, pemeringkatan, dan penghapusan Cagar Budaya dan Warisan Budaya Tak Benda, sehingga seorang Ahli Cagar Budaya dan Warisan Budaya Tak Benda harus memiliki kompetensi tertentu.

SK	Meningkatnya Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan
IKK 3.2.4.2	Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan

Pembinaan adalah upaya pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kebudayaan, lembaga Kebudayaan, dan pranata Kebudayaan dalam meningkatkan dan memperluas peran aktif dan inisiatif masyarakat (Pasal 1 UU Nomor 5 tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan).

Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia Kebudayaan, lembaga Kebudayaan, dan pranata Kebudayaan dilakukan melalui:

1. peningkatan pendidikan dan pelatihan di bidang Kebudayaan;
2. standardisasi dan sertifikasi Sumber Daya Manusia Kebudayaan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan; dan/atau
3. peningkatan kapasitas tata kelola lembaga Kebudayaan dan pranata Kebudayaan/(Pasal 39 UU Nomor 5 tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan).

Lembaga kebudayaan yang dimaksud meliputi Museum, Taman Budaya dan lembaga kebudayaan lainnya. Taman Budaya adalah tempat yang berfungsi melindungi, mengembangkan, memanfaatkan, dan membina kebudayaan yang dimiliki oleh pemerintah daerah provinsi. Museum adalah lembaga yang berfungsi melindungi, mengembangkan, memanfaatkan koleksi, dan mengomunikasikannya kepada masyarakat. (PP Nomor 66 Tahun 2015 Tentang Museum).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2015 Tentang Museum. Pasal 5:

1. Menteri melakukan standardisasi Museum 2 (dua) tahun setelah Museum memperoleh nomor pendaftaran nasional;
2. Standardisasi Museum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan Pengelolaan Museum;

3. Hasil standardisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tipe A, tipe B, atau tipe C;
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai standardisasi Museum diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 6:

1. Menteri melakukan evaluasi terhadap Museum yang telah memperoleh standardisasi setiap 3 (tiga) tahun sekali;
2. Dalam melakukan evaluasi Museum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Menteri dapat melibatkan organisasi profesi di bidang permuseuman;
3. Menteri setelah melakukan evaluasi terhadap Museum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan:
 - a. penetapan standar; dan
 - b. pembinaan.
4. Penetapan standar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berupa:
 - a. kenaikan standardisasi;
 - b. standardisasi yang sama;
 - c. penurunan standardisasi; atau
 - d. tidak memenuhi standardisasi.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai evaluasi Museum diatur dengan Peraturan Menteri.

Dalam rangka melaksanakan pembinaan dan pengawasan Museum Menteri dibantu oleh gubernur, bupati, atau walikota (Pasal 44,45,46 dan 47). Lembaga Kebudayaan yang dibina terdiri dari lembaga kebudayaan yang distandarisasi untuk Museum dan taman budaya, serta lembaga kebudayaan yang dimiliki oleh masyarakat yang mendapatkan pembinaan berupa peningkatan tata kelola lembaga dalam bentuk fasilitasi pembentukan legalitas, pembinaan dan supervisi terhadap kegiatan lembaga kebudayaan.

Metode Penghitungan:

Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan.

Satuan	: Lembaga
Tipe Penghitungan	: Nonkumulatif
Unit Pelaksana	: Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan
Sumber Data	: Laporan Internal
Polarisasi Indikator	: Maksimal
Periode Pengumpulan Data	: Tahunan
Target Tahun 2024	: 842 Lembaga

SK	Meningkatnya Jumlah Tenaga Kebudayaan yang Memperoleh Peningkatan Kapasitas dan Sertifikasi
IKK 3.2.6.1	Jumlah Tenaga Kebudayaan yang Memperoleh Peningkatan Kapasitas dan Sertifikasi

Pembinaan adalah upaya pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kebudayaan, lembaga Kebudayaan, dan pranata Kebudayaan dalam meningkatkan dan memperluas peran aktif dan inisiatif masyarakat (Pasal 1 UU Nomor 5 tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan).

Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia Kebudayaan, lembaga Kebudayaan, dan pranata Kebudayaan dilakukan melalui:

1. Peningkatan pendidikan dan pelatihan di bidang Kebudayaan;
2. Standardisasi dan sertifikasi Sumber Daya Manusia Kebudayaan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan; dan/atau
3. Peningkatan kapasitas tata kelola lembaga Kebudayaan dan pranata Kebudayaan. (Pasal 39 UU Nomor 5 tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan).

Pendidikan dan pelatihan dilakukan melalui workshop, bimbingan teknis, lokakarya dan lainnya di bidang museum, cagar budaya, seni, dan OPK untuk tujuan pemajuan kebudayaan.

Sertifikasi profesi adalah suatu penetapan yang diberikan oleh suatu organisasi profesional terhadap seseorang untuk menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas spesifik. Sertifikasi biasanya harus diperbaharui secara berkala, atau dapat pula hanya berlaku untuk suatu periode tertentu. Sebagai bagian dari pembaharuan sertifikasi, umumnya diterapkan bahwa seorang individu harus menunjukkan bukti pelaksanaan pendidikan berkelanjutan atau memperoleh nilai CEU (continuing education unit).(KKBI).

Kegiatan sertifikasi yang dilakukan oleh Ditjen Kebudayaan, antara lain:

1. Sertifikasi TACB (Tenaga Ahli Cagar Budaya);
2. Kurator;
3. Konservator;
4. Edukator; dan
5. Profesi lainnya.

Metode Penghitungan:

Metode penghitungan dengan menjumlahkan Tenaga Bidang Kebudayaan yang Ditingkatkan Kompetensinya, Tenaga Bidang Kebudayaan yang Disertifikasi, dan Manajemen Talenta Nasional Bidang Seni Budaya Yang Dikembangkan.

$$S = a + b + c$$

Keterangan:

S = Jumlah Tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi

a = Jumlah Tenaga Bidang Kebudayaan yang Ditingkatkan Kompetensinya

b = Jumlah Tenaga Bidang Kebudayaan yang Disertifikasi

c = Jumlah Manajemen Talenta Nasional Bidang Seni Budaya Yang Dikembangkan

Satuan : Orang

Tipe Penghitungan : Nonkumulatif

Unit Pelaksana : Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan
 Sumber Data : Laporan Internal
 Polarisasi Indikator : Maksimal
 Periode Pengumpulan Data : Tahunan
 Target Tahun 2024 : 28.550 Orang

SK	Meningkatnya tata kelola Satuan Kerja di lingkungan Ditjen Kebudayaan
IKK	Predikat SAKIP Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan
IKK	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan

Berdasarkan Perpres 29 tahun 2014: SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Kinerja Anggaran adalah capaian kinerja atas penggunaan anggaran yang tertuang dalam dokumen anggaran Kementerian/Lembaga.

Nilai kinerja anggaran adalah nilai tertimbang dari Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA).

Berdasarkan PMK Nomor 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja K/L, IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian perencanaan dan penganggaran, efektivitas pelaksanaan kegiatan, kepatuhan terhadap regulasi, dan efisiensi pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan PMK Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, EKA adalah proses untuk melakukan pengukuran, penilaian, dan analisis atas Kinerja Anggaran tahun anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan Kinerja Anggaran.

Metode Penghitungan:

Untuk Menghitung nilai kinerja anggaran dan pelaksanaan RKA-K/L, digunakan rumus berikut ini:

$$\text{Nilai Kinerja Anggaran} = [50\% \times \text{Nilai EKA}] + [50\% \times \text{Nilai IKPA}]$$

Nilai EKA diambil dari aplikasi SMART DJA.

Nilai IKPA diambil dari aplikasi Online Monitoring Sistem Pelaksanaan Anggaran Negara (OM-SPAN).

Satuan	:	Nilai
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan
Sumber Data	:	SPASIKITA (Terintegrasi dengan Smart DJA)
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Bulanan



BAB III
ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA
KELEMBAGAAN

3.1 Arah Kebijakan dan Strategi

Strategi merupakan suatu cara untuk merespon isu strategis yang dihadapi dan/atau untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran. Berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan, maka diperlukan strategi sebagai suatu cara atau pola untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Sedangkan Kebijakan merupakan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi untuk dijadikan pedoman, dalam pelaksanaan program/indikasi kegiatan guna tercapainya keterpaduan dalam perwujudan strategi, sasaran, tujuan serta visi dan misi.

Dalam RPJMN 2020-2024, arah kebijakan dan strategi nasional dikelompokkan menjadi 7 (tujuh) agenda pembangunan, yaitu sebagai berikut:

1. memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan;
2. mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan;
3. meningkatkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing;
4. revolusi mental dan pembangunan kebudayaan;
5. memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
6. membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim; dan
7. memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik.

Dari ketujuh agenda Pembangunan tersebut, Kemendikbudristek memberikan dukungan pada agenda pembangunan 3, 4, dan 7. Maka dari itu, arah kebijakan, strategi, serta program dan kegiatan Kemendikbudristek harus mengacu pada arah kebijakan dan strategi nasional berikut ini:

<i>Agenda Pembangunan 3</i>	<i>Meningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing</i>
<i>Agenda Pembangunan 4</i>	<i>Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan</i>
<i>Agenda Pembangunan 7</i>	<i>Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik</i>

Arah kebijakan dan strategi Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan pada prinsipnya mengacu pada program dan kegiatan yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi untuk periode 2022-2024. Secara garis besar, arah kebijakan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi sebagai berikut:

1. Optimalisasi Angka Partisipasi Pendidikan
2. Peningkatan dan Pemerataan Kualitas dan Relevansi Pendidikan
3. Pemajuan dan Pelestarian Bahasa dan Kebudayaan
4. Kontribusi Perguruan Tinggi terhadap Riset, Inovasi, dan Ilmu Pengetahuan

5. Tata Kelola Pendidikan dan Kebudayaan yang Partisipatif, Transparan, dan Akuntabel
Arah kebijakan yang relevan dengan tugas Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan adalah poin Pemajuan dan Pelestarian Bahasa dan Kebudayaan. Upaya Pemajuan dan Pelestarian Bahasa dan Kebudayaan berkaitan dengan kondisi yang ingin dicapai yaitu:

- a. pengarusutamaan bahasa dan kebudayaan dalam pendidikan;
- b. penggunaan bahasa Indonesia yang berkualitas di kancah nasional dan internasional; dan
- c. meningkatnya Indeks Pembangunan Kebudayaan.

Pada pelaksanaannya arah kebijakan dan strategi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang berkaitan dengan bidang kebudayaan diturunkan menjadi program yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Kebudayaan, yaitu:

“Program Pemajuan dan Pelestarian Bahasa dan Kebudayaan”

Yang dijabarkan ke dalam kegiatan yang memuat Sasaran Kegiatan (SK) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang dilaksanakan oleh Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Sasaran Kegiatan (SK) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan

PROGRAM	Program Pemajuan dan Pelestarian Bahasa dan Kebudayaan
KEGIATAN	Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan
SK	Meningkatnya Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan
IKK 3.2.4.2	Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan
SK	Meningkatnya Jumlah Tenaga Kebudayaan yang Memperoleh Peningkatan Kapasitas dan Sertifikasi
IKK 3.2.6.1	Jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi
SK	Meningkatnya tata kelola Satuan Kerja di lingkungan Ditjen Kebudayaan
IKK	Predikat SAKIP Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan
IKK	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan

Arah dan Strategi untuk mendukung tercapainya tujuan program berdasarkan Sasaran Kegiatan (SK) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebagai berikut:

SK: Meningkatkan Jumlah Lembaga Budaya yang Terstandarisasi dan Memperoleh Layanan Pembinaan

Sasaran kegiatan dicapai melalui kebijakan dan strategi sebagai berikut:

- Kondisi yang di ingin capai Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan, yaitu :

1. Data Lembaga Budaya yang valid dan terintegrasi.
2. Tata Kelola Lembaga kebudayaan menjadi standar.

➤ Strategi yang dilakukan oleh Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan adalah :

1. Melakukan pembaharuan secara berkala terhadap PPKD Kabupaten/Kota untuk mengetahui jumlah Lembaga budaya di daerah.
2. Melakukan peningkatan kapasitas terhadap tenaga pendataan kebudayaan di daerah.
3. Melakukan peningkatan kapasitas untuk pengelola Lembaga kebudayaan.
4. Melakukan kualifikasi terhadap Lembaga kebudayaan yang terdata, dan dilakukan pembinaan terhadap Lembaga kebudayaan dengan kualifikasi tertentu.
5. Membangun relasi antara pemerintah dengan Lembaga kebudayaan untuk pelaksanaan pemajuan kebudayaan.

SK: Meningkatnya Jumlah Tenaga Kebudayaan yang Memperoleh Peningkatan Kapasitas dan Sertifikasi

➤ Kondisi yang ingin dicapai Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi, yaitu :

1. Tenaga kebudayaan di Indonesia memperoleh peningkatan kapasitas.
2. Tenaga kebudayaan di Indonesia memiliki sertifikasi kompetensi di bidang kebudayaan.
3. Tenaga kebudayaan Indonesia diakui kompetensinya di dunia internasional.
4. Tenaga kebudayaan yang telah tersertifikasi memperoleh penghargaan dari Negara.

➤ Strategi yang dilakukan oleh Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan adalah :

1. Menyusun peta okupasi kebudayaan.
2. Menyusun peraturan terkait peningkatan kompetensi dan sertifikasi.
3. Menyusun analisis kebutuhan peningkatan kompetensi dan sertifikasi.
4. Menyusun SKKNI dan KKNi terkait jenis profesi di bidang kebudayaan.
5. Memperbanyak pelatihan peningkatan kompetensi untuk tenaga kebudayaan.
6. Melakukan uji sertifikasi secara berkala terhadap jenis profesi kebudayaan.
7. Membangun relasi dengan pihak-pihak terkait untuk memberikan kesempatan kepada pelaku budaya yang telah tersertifikasi untuk dapat menunjukkan keterampilan dan kreativitas sesuai dengan bidang keahliannya.
8. Memberikan penghargaan terhadap pelaku budaya yang berprestasi.

Dengan rincian Grup Klasifikasi Rincian Output (KRO), Jenis Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan Klasifikasi Rincian Output (KRO), yang dilaksanakan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kegiatan, Grup Klasifikasi Rincian Output (KRO), Jenis Klasifikasi Rincian Output (KRO), dan Rincian Output (RO) Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan

Kegiatan	Grup Klasifikasi Rincian Output (KRO)	Jenis Klasifikasi Rincian Output (KRO)	Rincian Output (RO)
Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan	Kerangka Regulasi	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria	NSPK Bidang Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan
			SKKNI Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan
	Kerangka Pelayanan Lembaga Kebudayaan	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Lembaga Kebudayaan yang Dibina
	Kerangka Pelayanan Tenaga Kebudayaan	Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	Manajemen Talenta Nasional Bidang Seni Budaya Yang Dikembangkan
		Pelatihan Bidang Pariwisata dan Kebudayaan	Tenaga Bidang Kebudayaan Yang Ditingkatkan Kompetensinya
			Tenaga Bidang Kebudayaan Yang Disertifikasi
	Administrasi Pemerintahan Internal K/L	Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan Sarana Internal
			Layanan Umum
			Layanan Perkantoran

3.2 Kerangka Regulasi

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategis Kemendikbudristek, beberapa regulasi yang diprioritaskan untuk dilakukan penyesuaian atau perubahan periode tahun 2020-2024, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kerangka Regulasi

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Existing, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
1	Perubahan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2009 tentang Perfilman	Menyesuaikan substansi pengaturan dengan perkembangan perfilman serta sinkronisasi dengan peraturan perundang-undangan lain antara lain Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun	Tahun 2022 sampai dengan tahun 2024

		<p>2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan. Ada beberapa hal yang menjadi perhatian untuk diubah antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. perizinan perfilman; 2. tarif sensor yang seharusnya merupakan penerimaan negara bukan pajak; 3. Pasal 65 Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2009 tentang Perfilman belum mengatur mengenai: <ol style="list-style-type: none"> a. jenis dan tarif sensor film; b. penarikan, pemanfaatan, dan pertanggungjawaban dana dari tarif yang dikenakan terhadap film yang disensor; dan c. pendanaan: <ul style="list-style-type: none"> - apakah bersumber Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan - apakah tarif sensor dapat digunakan untuk pendanaan. 	
2	<p>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pemajuan Kebudayaan</p>	<p>Kebudayaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan cipta, rasa, karsa, dan hasil karya masyarakat. Kebudayaan Nasional Indonesia adalah keseluruhan proses dan hasil interaksi antar-Kebudayaan yang hidup dan berkembang di Indonesia. Pemajuan Kebudayaan adalah upaya meningkatkan ketahanan budaya dan kontribusi budaya Indonesia di tengah peradaban dunia melalui Pelindungan, Pengembangan, Pemanfaatan, dan Pembinaan Kebudayaan.</p> <p>Hal-hal yang menjadi fokus perubahan yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelindungan adalah upaya menjaga keberlanjutan Kebudayaan yang dilakukan dengan cara inventarisasi, pengamanan, pemeliharaan, penyelamatan, dan publikasi. 2. Pengembangan adalah upaya menghidupkan ekosistem Kebudayaan serta meningkatkan, memperkaya, dan menyebarkan Kebudayaan. 3. Pemanfaatan adalah upaya pendayagunaan Objek Pemajuan Kebudayaan untuk menguatkan 	<p>Tahun 2020 sampai dengan tahun 2024</p>

		<p>ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, dan keamanan dalam mewujudkan tujuan nasional.</p> <p>4. Pembinaan adalah upaya pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kebudayaan, lembaga Kebudayaan, dan pranata Kebudayaan dalam meningkatkan dan memperluas peran aktif dan inisiatif masyarakat.</p>	
--	--	--	--

3.3 Kerangka Kelembagaan

Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan didukung oleh kerangka kelembagaan, yang mencakup struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara yang efektif dan efisien, agar mampu melaksanakan tugas dan fungsi yang diamanatkan secara optimal. Kerangka kelembagaan dimaksudkan agar mendukung pencapaian sasaran strategis, serta mendorong efektivitas kelembagaan melalui ketepatan struktur organisasi, ketepatan proses (tata laksana) organisasi, serta pencegahan duplikasi tugas dan fungsi organisasi.

3.3.1 Struktur Organisasi

Mengacu pada tugas dan fungsi Kemendikbud Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, maka Struktur Organisasi Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan terdiri atas:

Struktur Organisasi Direktorat pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan



3.3.2 Ketatalaksanaan

Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan Pembinaan Tenaga dan

Lembaga Kebudayaan. Dalam melaksanakan tugas Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan;
- b. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan;
- d. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan;
- e. Pelaksanaan pendataan di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan;
- f. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembinaan tenaga dan lembaga kebudayaan; dan
- g. Pelaksanaan urusan ketatausahaan Direktorat.

3.3.3 Pengelolaan Aparatur Sipil Negara

Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan untuk memastikan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berintegritas, profesional, dan kompeten berdasarkan bidang tugasnya sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan. Untuk memastikan ketersediaan SDM tersebut, strategi utama yang dilakukan dalam pengelolaan SDM adalah melalui proses rekrutmen yang transparan untuk mendapatkan bakat terbaik, peningkatan kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi (reward and punishment) dalam rangka meningkatkan kinerja seluruh ASN. Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan merupakan satuan kerja (satker) di bawah pembinaan Direktorat Jenderal Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan adalah satuan kerja setingkat eselon II, yang terdiri dari 5 (lima) pokja dan 1 (satu) subbagian, serta didukung oleh 51 orang PNS dan 36 orang PPNPN dengan rincian Aparatur Sipil Negara berdasarkan Kelas Jabatan di Direktorat pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan sebagai berikut:

Tabel 3.4 ASN berdasarkan Kelas Jabatan

NO	JABATAN	KELAS	JUMLAH
1	Direktur Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan	15	1
2	Kepala Subbagian Tata Usaha	7	1
3	Pamong Budaya Utama	13	1
4	Pamong Budaya Ahli Madya	12	4
5	Pamong Budaya Ahli Muda	9	12
6	Pamong Budaya Ahli Pertama	8	16
7	Arsiparis Ahli Pertama	7	2
8	Penelaah Teknis Kebijakan	7	13

9	Pengolah Data dan Informasi	6	3
10	Pengadministrasi Perkantoran	5	5
11	Operator Layanan Operasional	5	2

3.4 REFORMASI BIROKRASI

Reformasi birokrasi upaya untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) yang meliputi aspek kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik di lingkungan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan. Reformasi birokrasi dihadapkan pada upaya mengatasi masalah inefisiensi, inefektivitas, tidak profesional, tidak netral, tidak disiplin, tidak patuh pada aturan, rekrutmen ASN tidak transparan, belum ada perubahan paradigma (mindset), KKN yang masih terjadi di berbagai jenjang pekerjaan, abdi masyarakat yang belum sepenuhnya terwujud, pemerintahan belum akuntabel, transparan, partisipatif, dan kredibel, pelayanan publik belum berkualitas dan pelayanan publik prima belum sepenuhnya terbangun secara luas. Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan terus mengoptimalkan pelaksanaan reformasi birokrasi yang sudah berjalan meliputi delapan area perubahan, yakni:

1. Manajemen Perubahan Pelaksanaan manajemen perubahan dilakukan dengan restrukturisasi organisasi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Ditindaklanjuti dengan membentuk Kelompok Kerja berorientasi pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pemajuan Kebudayaan. Kelompok Kerja tersebut, yakni, yaitu:
 - 1) Direktur
 - 2) Kasubag Tata Usaha dan Jabatan Fungsional
 - 3) Fungsional terbagi menjadi 11 Tim Kerja:
 - a. Tim Kerja Sub Bagian Tata Usaha.
 - b. Tim Kerja NSPK.
 - c. Tim Kerja Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Objek Pemajuan Kebudayaan.
 - d. Tim Kerja Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Cagar Budaya.
 - e. Tim Kerja Penguatan Lembaga Kebudayaan.
 - f. Tim Kerja Pendataan Lembaga Kebudayaan.
 - g. Tim Kerja Perluasan Ruang Publik (PRP).
 - h. Tim Kerja Anugerah Kebudayaan Indonesia (AKI).
 - i. Tim Kerja Apresiasi Kebudayaan.
 - j. Tim Kerja Konferensi Internasional Kebudayaan Indonesia (KIKI).
 - k. Tim Kerja Manajemen Talenta Nasional (MTN).
2. Penguatan Pengawasan

Penguatan akuntabilitas kelembagaan dilakukan dengan memperkuat system pengawasan dengan tujuan menimalisasi temuan dalam pengelolaan anggaran, yang dilakukan melalui:

- 1) Melakukan Penguatan implementasi SPI.
 - 2) Pembentukan Unit Pengendali Gratifikasi.
 - 3) Penyusunan Manajemen Risiko.
3. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Peningkatan nilai SAKIP juga menjadi indikator kinerja dukungan manajemen satker. Aspek pelaksanaan siklus system akuntabilitas kinerja mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi dilakukan demi mendorong perbaikan kinerja untuk dilakukan secara terus menerus.

4. Penguatan Kelembagaan

Terciptanya budaya kerja yang positif bagi birokrasi yang melayani, bersih, dan akuntabel menjadi sasaran. Perubahan pola pikir tersebut akan didorong melalui evaluasi layanan oleh stakeholder. Input hasil evaluasi layanan oleh stakeholder akan dijadikan sebagai bahan perubahan kinerja sekaligus mindset aparatur.

5. Penguatan Tata Laksana

Penguatan tata laksana didorong untuk menghadirkan layanan yang optimal bagi Tenaga dan Lembaga Kebudayaan agar terciptanya Sumber Daya Manusia dan Lembaga kebudayaan yang berkualitas dan berdaya saing.

6. Penguatan Sistem Manajemen Sumber Daya

Manusia Aparatur Penguatan sistem manajemen aparatur disusun berdasarkan analisa uraian jabatan, analisa Beban Kerja dan peta jabatan, disusun rencana penguatan SDM aparatur sebagai berikut:

- 1) Peningkatan Kompetensi bagi Pegawai Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan dalam bidang substansi Nilai Budaya;
- 2) Peningkatan Kompetensi bagi Pegawai Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan dalam bidang tata kelola: keuangan, kearsipan dan kepegawaian;
- 3) Pengajuan peta jabatan berdasarkan analisis beban kerja Penataan Pegawai sesuai dengan kompetensi dan peta jabatan;
- 4) Pengajuan pelaksanaan Uji Kompetensi dan Penyetaraan;

7. Penguatan Peraturan Perundang-Undangan

Hadirnya layanan kepada para Tenaga dan Lembaga Kebudayaan membutuhkan landasan yuridis-formal untuk memperkuat legitimasi pelaksanaannya.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Terdapat layanan yang akan diselenggarakan dari tahun 2020-2024 yakni, Layanan Bimbingan Teknis Tenaga Bidang Kebudayaan, Fasilitas Sertifikasi Tenaga Kebudayaan dan Standarisasi Lembaga Kebudayaan. Perbaikan sistem dan pemutahiran format layanan melalui inovasi

layanan dan evaluasi oleh stakeholder secara berkala menjadi salah satu langkah menuju layanan prima.



BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

1.1 Target Kinerja

Dengan mengacu pada sejumlah kebijakan tersebut diatas, maka untuk mewujudkannya selanjutnya dijabarkan dalam berbagai program dan kegiatan. Program operasional yang dimaksud merupakan sekumpulan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan sesuai strategi dan kebijakan dalam rangka pencapaian visi dan misi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Sedangkan indikasi kegiatan adalah bagian dari program yang terdiri dari beberapa kegiatan dengan sekumpulan tindakan pengeralahan sumber daya yang ada baik berupa aparatur, dana, sarana dan prasarana untuk menghasilkan sesuatu berupa barang/jasa serta bersifat indikatif. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan serta mendukung tercapainya kebijakan pada level Direktorat Jenderal Kebudayaan, Direktorat Pembinaan Tenaga dan lembaga Kebudayaan menetapkan dua Sasaran Kegiatan (SK) yang merupakan kondisi yang ingin dicapai secara nyata yang mencerminkan keberhasilan (outcome) dari satu atau beberapa program. Guna mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian yang dimaksud, setiap sasaran kegiatan dan program diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK).

Tabel 4.1 Target Kinerja Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020-2021

Kode	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program/ Indikator Kinerja Program /Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja Kegiatan (SS, IKSS, SP, IKP SK dan IKK)	Satuan	Tahun	
			2021	2022
SS 4	Meningkatnya Pemajuan dan Pelestarian Bahasa dan Kebudayaan			
IKSS 6.3	Indeks Pemajuan Kebudayaan			
SP 6.4	Terwujudnya peningkatan mutu pengelolaan kebudayaan			
IKP 6.4.3	Persentase kabupaten/kota yang memiliki Tim Ahli Cagar Budaya dan Tim Ahli Warisan Budaya Takbenda	%	20	30
SK	Meningkatnya jumlah kabupaten/kota yang memiliki TACB dan TAWBTB			
IKK	Jumlah kabupaten/kota yang memiliki TACB	Kab/Kota	100	150
IKP 6.4.4	Persentase lembaga kebudayaan pemerintah memperoleh layanan pembinaan museum dan taman budaya	%	30	50
SK	Meningkatnya jumlah lembaga budaya yang memperoleh layanan pembinaan			
IKK	Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan	Lembaga	140	230
IKK	Jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi	Orang	1620	3600

Tabel 4.2 Target Kinerja Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020-2024

Kode	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program/ Indikator Kinerja Program /Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja Kegiatan (SS, IKSS, SP, IKP SK dan IKK)	Satuan	Tahun		
			2022	2023	2024
SS 3	Meningkatnya pemajuan dan pelestarian bahasa dan kebudayaan				
IKSS 3.2	Indeks Pembangunan Kebudayaan				
SP	Terwujudnya Pelindungan Warisan Budaya yang Memperkaya Kebudayaan Nasional				
IKP 3.2.4.	Persentase penduduk usia 10 tahun ke atas yang mengunjungi peninggalan sejarah	%	12	12	15%
SK	Meningkatnya Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan				
IKK 3.2.4.2	Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan	Lembaga	122	150	200
SP	Terwujudnya Keragaman Ekspresi Budaya untuk Memperkuat Kebudayaan yang Inklusif				
IKP 3.2.6	Persentase penduduk 10 tahun ke atas yang pernah terlibat sebagai pelaku/pendukung pertunjukan seni	%	1,99	2,01	2,04
SK	Meningkatnya Jumlah Tenaga Kebudayaan yang Memperoleh Peningkatan Kapasitas dan Sertifikasi				
IKK 3.2.6.1	Jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi	Orang	5.580	7.750	10.000
SP	Terwujudnya tata kelola Ditjen Kebudayaan yang berkualitas				
IKP 5.3.9	Predikat SAKIP Ditjen Kebudayaan	Predikat	A	A	A
SK	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Kebudayaan				
IKK	Predikat SAKIP Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan	Predikat	BB	BB	BB
IKK	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan	Nilai	95	95,1	95,4

Sejalan dengan program Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan yang tertuang di dalam Rencana Strategis Direktorat Jenderal Kebudayaan, maka Adapun program dan indikasi kegiatan yang akan dilaksanakan di Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan yang prioritas dalam mendukung pencapaian indikator kinerja Kegiatan melalui Bagian-Bagian di Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan, dapat disajikan sebagai berikut :

➤ **Program Pemajuan dan Pelestarian Bahasa dan Kebudayaan**

❖ Kegiatan Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan

1. Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria.
 - a. NSPK Bidang Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan.

- b. SKKNI Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan.
- 2. Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga.
 - a. Lembaga Kebudayaan yang Dibina.
- 3. Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat.
 - a. Manajemen Talenta Nasional Bidang Seni Budaya Yang Dikembangkan.
- 4. Pelatihan Bidang Pariwisata dan Kebudayaan.
 - a. Tenaga Bidang Kebudayaan Yang Ditingkatkan Kompetensinya.
 - b. Tenaga Bidang Kebudayaan Yang Disertifikasi.

1.2 Kerangka Pendanaan

Upaya untuk mencapai tujuan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan dan sasaran-sasaran kegiatan yang telah ditetapkan memerlukan dukungan sumber daya, prasarana yang memadai, regulasi, dan tentunya sumber pendanaan yang cukup. Sehubungan dengan dukungan pendanaan, indikasi kebutuhan pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran kegiatan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan dibagi ke dalam dua periode yakni:

1. Pagu 2020 dan Pagu 2021; dan
2. Indikasi Kebutuhan Anggaran 2022-2024

Tabel 4.3 Kerangka Pendanaan Rencana Strategis Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020 – 2021

Kode	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program/ Indikator Kinerja Program /Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja Kegiatan (SS, IKSS, SP, IKP SK dan IKK)	Alokasi (dalam juta rupiah)	
		2020	2021
SS 4	Meningkatnya Pemajuan dan Pelestarian Bahasa dan Kebudayaan		
IKSS 6.3	Indeks Pemajuan Kebudayaan		
SP 6.4	Terwujudnya peningkatan mutu pengelolaan kebudayaan		
IKP 6.4.3	Persentase kabupaten/kota yang memiliki Tim Ahli Cagar Budaya dan Tim Ahli Warisan Budaya Takbenda		
SK	Meningkatnya jumlah kabupaten/kota yang memiliki TACB dan TAWBTB		
IKK	Jumlah kabupaten/kota yang memiliki TACB	82.400	33.900
IKP 6.4.4	Persentase lembaga kebudayaan pemerintah memperoleh layanan pembinaan museum dan taman budaya		
SK	Meningkatnya jumlah lembaga budaya yang memperoleh layanan pembinaan		
IKK	Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan	3.520	5.690
IKK	Jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi	400	3.500

Tabel 4.4 Kerangka Pendanaan Rencana Strategis Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2022 – 2024

Kode	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis / Sasaran Program/ Indikator Kinerja Program /Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja Kegiatan (SS, IKSS, SP, IKP SK dan IKK)	Alokasi (dalam juta rupiah)		
		2022	2023	2024
SS 3	Meningkatnya pemajuan dan pelestarian bahasa dan kebudayaan			
IKSS 3.2	Indeks Pembangunan Kebudayaan			
SP	Terwujudnya Pelindungan Warisan Budaya yang Memperkaya Kebudayaan Nasional			
IKP 3.2.4.	Persentase penduduk usia 10 tahun ke atas yang mengunjungi peninggalan sejarah			
SK	Meningkatnya Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan			
IKK 3.2.4.2	Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan	2.100	5.655	8.586
SP	Terwujudnya Keragaman Ekspresi Budaya untuk Memperkuat Kebudayaan yang Inklusif			
IKP 3.2.6	Persentase penduduk 10 tahun ke atas yang pernah terlibat sebagai pelaku/pendukung pertunjukan seni			
SK	Meningkatnya Jumlah Tenaga Kebudayaan yang Memperoleh Peningkatan Kapasitas dan Sertifikasi			
IKK 3.2.6.1	Jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi	32.549	56.845	72.050
SP	Terwujudnya tata kelola Ditjen Kebudayaan yang berkualitas			
IKP 5.3.9	Predikat SAKIP Ditjen Kebudayaan minimal B			
SK	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Kebudayaan			
IKK	Predikat SAKIP Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan			
IKK	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan			

BAB V PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020 – 2024 disusun berdasarkan Undang-Undang No 25 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Permendikbudristek No 13 Tahun 2022 dalam rangka menyelenggarakan pemerintahannya harus menyusun perencanaan pembangunan. Penyusunan Renstra Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020 – 2024 ini merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun serta sebagai suatu wujud perencanaan dan tanggungjawab atas pelaksanaan program-program dan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian visi dan misi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi selama 5 tahun kedepan, sebagaimana disebutkan visi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Tahun 2020-2024 sebagai berikut;

“Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong melalui terciptanya pelajar Pancasila yang beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia, berkebinekaan global, bergotong royong, mandiri, bernalar kritis, dan kreatif.”

Dalam penyusunan Renstra Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020 – 2024 ditentukan pula target program, kegiatan, tujuan serta sasaran yang selanjutnya bermuara pada pencapaian visi dan misi Presiden yaitu

"Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berdasarkan Gotong Royong"

Pelaksanaan Rencana Strategi (Renstra) Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020 – 2024 tidak terlepas dari adanya dukungan komitmen pimpinan terhadap eksistensi Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Tahun 2020 – 2024 dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang menjadi tanggungjawabnya.

Lampiran 1. Matriks Kinerja dan Pendanaan

A. Matriks Kinerja dan Pendanaan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan 2020-2021

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target		Alokasi (dalam jutaan rupiah)	
			2020	2021	2020	2021
SS 4	Meningkatnya pemajuan dan pelestarian bahasa dan kebudayaan					
IKSS 4.3	Indeks Pembangunan Kebudayaan					
SP 6.4	Terwujudnya peningkatan mutu pengelolaan kebudayaan					
IKP 6.4.3	Persentase kabupaten/kota yang memiliki Tim Ahli Cagar Budaya dan Tim Ahli Warisan Budaya Takbenda	%	20	30		
SK	Meningkatnya jumlah kabupaten/kota yang memiliki TACB dan TAWBTB					
IKK	Jumlah kabupaten/kota yang memiliki TACB	kab/kota	100	150	400	3.500
IKP 6.4.4	Persentase lembaga kebudayaan pemerintah memperoleh layanan pembinaan museum dan taman budaya	%	30	50		
SK	Meningkatnya jumlah lembaga budaya yang memperoleh layanan pembinaan					
IKK	Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan	Lembaga	140	230	82.400	33.900
IKK	Jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi	Orang	1620	3600	3.520	5.690
SP 6.5	Terwujudnya tata kelola Ditjen Kebudayaan yang berkualitas					
IKP 6.5.1	Predikat SAKIP Ditjen Kebudayaan minimal B	Predikat	BB	BB		
SK	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Kebudayaan					
IKK	Predikat SAKIP Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan	Predikat	-	BB		
IKK	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan	Nilai	92	94,6		

B. Matriks Kinerja dan Pendanaan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan 2022-2024

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target			Alokasi (dalam jutaan rupiah)		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024
SS 3	Meningkatnya pemajuan dan pelestarian bahasa dan kebudayaan							
IKSS 3.2	Indeks Pembangunan Kebudayaan							
SP	Terwujudnya perlindungan Warisan Budaya yang memperkaya kebudayaan nasional							
IKP 3.2.4	Persentase penduduk usia 10 tahun ke atas yang mengunjungi peninggalan sejarah	%	12	12	15			
SK	Meningkatnya Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan							
IKK	Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan	Lembaga	122	150	200	2.100	5.655	8.586
SP	Terwujudnya Keragaman Ekspresi Budaya untuk Memperkuat Kebudayaan yang Inklusif							
IKP 3.2.6	Persentase penduduk 10 tahun ke atas yang pernah terlibat sebagai pelaku/pendukung pertunjukan seni	%	1,99	2,01	2,04			
SK	Meningkatnya Jumlah Tenaga Kebudayaan yang Memperoleh Peningkatan Kapasitas dan Sertifikasi							
IKK 3.2.6.1	Jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi	Orang	5.580	7.750	10.000	32.549	56.845	72.050
SP	Terwujudnya tata kelola Ditjen Kebudayaan yang berkualitas							
IKP 5.3.9	Predikat SAKIP Ditjen Kebudayaan	Predikat	A	A	A	141.410,22	249.099,68	268.105,00
SK	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Kebudayaan							
IKK	Predikat SAKIP Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan	Predikat	BB	BB	A			
IKK	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Pembinaan Tenaga Dan Lembaga Kebudayaan	Nilai	92	92	96,04			

Lampiran 2: Definisi Operasional, Metode Penghitungan, dan Sumber Data

Kode	Indikator	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber Data
SK	Meningkatnya Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan	<p>Pembinaan adalah upaya pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kebudayaan, lembaga Kebudayaan, dan pranata Kebudayaan dalam meningkatkan dan memperluas peran aktif dan inisiatif masyarakat (Pasal 1 UU Nomor 5 tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan).</p> <p>Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia Kebudayaan, lembaga Kebudayaan, dan pranata Kebudayaan dilakukan melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. peningkatan pendidikan dan pelatihan di bidang Kebudayaan; 2. standarisasi dan sertifikasi Sumber Daya Manusia Kebudayaan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan; dan/atau 3. peningkatan kapasitas tata kelola lembaga Kebudayaan dan pranata Kebudayaan/(Pasal 39 UU Nomor 5 tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan). <p>Lembaga kebudayaan yang dimaksud meliputi Museum, Taman Budaya dan lembaga kebudayaan lainnya.</p> <p>Taman Budaya adalah tempat yang berfungsi melindungi, mengembangkan, memanfaatkan, dan membina kebudayaan yang dimiliki oleh pemerintah daerah provinsi. Museum adalah lembaga yang berfungsi melindungi, mengembangkan, memanfaatkan koleksi, dan mengomunikasikannya kepada masyarakat. (PP Nomor 66 Tahun 2015 Tentang Museum).</p> <p>Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2015 Tentang Museum.</p> <p>Pasal 5:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menteri melakukan standardisasi Museum 2 (dua) tahun setelah Museum memperoleh nomor pendaftaran nasional; 	<p>Metode Penghitungan Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan</p> <p>Satuan: Lembaga</p> <p>Tipe Perhitungan: Non kumulatif</p>	<p>Laporan Pelaksanaan Kegiatan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan</p>
IKK 3.2.4.2	Jumlah lembaga budaya yang terstandarisasi dan memperoleh layanan pembinaan			

		<p>2. Standardisasi Museum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan Pengelolaan Museum;</p> <p>3. Hasil standardisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tipe A, tipe B, atau tipe C;</p> <p>4. Ketentuan lebih lanjut mengenai standardisasi Museum diatur dengan Peraturan Menteri.</p> <p>Pasal 6:</p> <p>1. Menteri melakukan evaluasi terhadap Museum yang telah memperoleh standardisasi setiap 3 (tiga) tahun sekali;</p> <p>2. Dalam melakukan evaluasi Museum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Menteri dapat melibatkan organisasi profesi di bidang permuseuman;</p> <p>3. Menteri setelah melakukan evaluasi terhadap Museum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan:</p> <p>a. penetapan standar; dan</p> <p>b. pembinaan.</p> <p>4. Penetapan standar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berupa:</p> <p>a. kenaikan standardisasi;</p> <p>b. standardisasi yang sama;</p> <p>c. penurunan standardisasi; atau</p> <p>d. tidak memenuhi standardisasi.</p> <p>5. Ketentuan lebih lanjut mengenai evaluasi Museum diatur dengan Peraturan Menteri.</p> <p>Dalam rangka melaksanakan pembinaan dan pengawasan Museum Menteri dibantu oleh gubernur, bupati, atau walikota (Pasal 44,45,46 dan 47).</p> <p>Lembaga Kebudayaan yang dibina terdiri dari lembaga kebudayaan yang distandardisasi untuk Museum dan taman budaya, serta lembaga kebudayaan yang dimiliki oleh masyarakat yang mendapatkan pembinaan berupa peningkatan tata kelola lembaga dalam bentuk fasilitasi pembentukan legalitas, pembinaan dan supervisi terhadap kegiatan lembaga kebudayaan.</p>		
--	--	--	--	--

SK	Meningkatnya jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi	<p>Pembinaan adalah upaya pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kebudayaan, lembaga Kebudayaan, dan pranata Kebudayaan dalam meningkatkan dan memperluas peran aktif dan inisiatif masyarakat (Pasal 1 UU Nomor 5 tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan.</p> <p>Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia Kebudayaan, lembaga Kebudayaan, dan pranata Kebudayaan dilakukan melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. peningkatan pendidikan dan pelatihan di bidang Kebudayaan; 2. standardisasi dan sertifikasi Sumber Daya Manusia Kebudayaan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan; dan/atau 3. peningkatan kapasitas tata kelola lembaga Kebudayaan dan pranata Kebudayaan. <p>(Pasal 39 UU Nomor 5 tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan).</p> <p>Pendidikan dan pelatihan dilakukan melalui workshop, bimbingan teknis, lokakarya dan lainnya di bidang museum, cagar budaya, seni, dan OPK untuk tujuan pemajuan kebudayaan.</p> <p>Sertifikasi profesi adalah suatu penetapan yang diberikan oleh suatu organisasi profesional terhadap seseorang untuk menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas spesifik. Sertifikasi biasanya harus diperbaharui secara berkala, atau dapat pula hanya berlaku untuk suatu periode tertentu. Sebagai bagian dari pembaharuan sertifikasi, umumnya diterapkan bahwa seorang individu harus menunjukkan bukti pelaksanaan pendidikan berkelanjutan atau memperoleh nilai CEU</p>	<p>Metode penghitungan dengan menjumlahkan Tenaga Bidang Kebudayaan yang Ditingkatkan Kompetensinya, Tenaga Bidang Kebudayaan yang Disertifikasi, dan Manajemen Talenta Nasional Bidang Seni Budaya Yang Dikembangkan.</p> $S = a + b + c$ <p>Keterangan: S = Jumlah Tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi a = Jumlah Tenaga Bidang Kebudayaan yang Ditingkatkan Kompetensinya b = Jumlah Tenaga Bidang Kebudayaan yang Disertifikasi c = Jumlah Manajemen Talenta Nasional Bidang Seni Budaya Yang Dikembangkan Satuan: Orang Tipe Perhitungan: Non kumulatif</p>	Laporan Pelaksanaan Kegiatan Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan
IKK 3.2.6.1	Jumlah tenaga kebudayaan yang memperoleh peningkatan kapasitas dan sertifikasi			

		(continuing education unit).(KKBI). Kegiatan sertifikasi yang dilakukan oleh Ditjen Kebudayaan, antara lain: 1. Sertifikasi TACB (Tenaga Ahli Cagar Budaya); 2. Kurator; 3. Konservator; 4. Edukator; dan 5. Profesi lainnya.		
--	--	---	--	--