



DINAS KEBUDAYAAN
KABUPATEN BULELENG

**INDIKATOR KINERJA
UTAMA
(IKU)
DINAS KEBUDAYAAN
KABUPATEN
BULELENG
TAHUN 2023 - 2026**

*Jl. Veteran No. 23 Singaraja, Telp. 0362-3303668
Email: disbudbuleleng@gmail.com*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa/ Ida Sang Hyang Widhi Wasa atas Asung Kerta Wara Nugraha-Nya, sehingga Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dapat menyelesaikan dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) periode 2023-2026, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, dan Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan.

Penyusunan dokumen ini berpedoman pada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dokumen Indikator Kinerja Utama ini, merupakan suatu dokumen ukuran keberhasilan suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang telah ditetapkan pada Tahun 2023-2026 dan melaksanakan pemerintahan dan pembangunan di Pemerintahan Kabupaten Buleleng berdasarkan sumber daya yang dimiliki oleh instansi. Dengan dokumen ini diharapkan agar para Kepala Bidang, Pamong Budaya dan Kepala Sub Bagian di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng mampu mewujudkan serta mempertanggungjawabkan kinerjanya baik kepada atasan maupun kepada masyarakat.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) dalam upaya membangun Manajemen Pemerintahan yang transparan, partisipatif, akuntabel dan berorientasi hasil (*outcome*), yaitu peningkatan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan rakyat khususnya di Bidang Kebudayaan di Kabupaten Buleleng

Semoga dokumen Indikator Kinerja Utama Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng ini bermanfaat dan dapat dijadikan parameter terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan pembangunan Tahun 2023-2026 dan dijadikan sebagai bahan masukan untuk menyempurnakan dan meningkatkan kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat khususnya di Bidang Kebudayaan di Kabupaten Buleleng.



Akhir kata, kami sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan serta partisipasi dalam penyusunan dokumen Indikator Kinerja Utama Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

Singaraja, 25 Maret 2022

Kepala Dinas Kebudayaan
Kabupaten Buleleng



Drs. I Nyoman Wisandika

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 196610081998031001



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. LatarBelakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Landasan Hukum

BAB II INDIKATOR KINERJA UTAMA

- A. Pengertian Indikator Kinerja
- B. Pengertian Indikator Kinerja Utama

BAB III GAMBARAN UMUM

- A. Gambaran Umum, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng

BAB IV PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

BAB V PENUTUP

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kerangka pembangunan *good governance*, kebijakan umum pemerintah adalah ingin menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*). Orientasi pada input, terutama uang, seperti selama ini dijalankan, hendak ditinggalkan. Pemerintahan yang berorientasi pada hasil pertama-tama akan fokus pada kepentingan bagi masyarakat, berupa upaya untuk menghasilkan *output* dan *outcome* yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. *Output* merupakan hasil langsung dari program-program atau kegiatan yang dijalankan pemerintah dan dapat berwujud sarana, barang, dan jasa pelayanan kepada masyarakat, sedang *outcome* adalah berfungsinya sarana, barang dan jasa tersebut sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat. *Output* dan *outcome* inilah yang selayaknya dipandang sebagai kinerja, bukan kemampuan menyerap anggaran seperti persepsi yang ada selama ini. Namun demikian uang tetap merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja tertentu berupa baik *output* maupun *outcome*. *Money follows function*, bukan sebaliknya, karena itu prinsip dasar manajemen berbasis kinerja adalah *no performance, no money*.

Sehubungan dengan itu maka sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang telah dibangun dalam rangka upaya mewujudkan *good governance* dan sekaligus *result oriented government*, perlu terus dikembangkan dan informasi kinerjanya diintegrasikan ke dalam sistem penganggaran dan pelaporan sesuai dengan amanat UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara serta berbagai peraturan perundangan di bawahnya. Dengan demikian, kedepan anggaran negara baik pusat maupun daerah menjadi anggaran berbasis kinerja, yaitu anggaran yang dihitung dan disusun berdasarkan perencanaan kinerja, atau dihitung dan disusun berdasarkan kebutuhan untuk menghasilkan *output* dan *outcome* yang diinginkan masyarakat. Dengan anggaran berbasis kinerja ini akan dapat dilakukan penelusuran alokasi anggaran ke kinerja yang direncanakan, dan pada setiap akhir tahun anggaran juga dapat dilakukan penelusuran realisasi anggaran dengan capaian kinerjanya. Hal ini akan memudahkan



evaluasi untuk mengetahui *cost efficiency* dan *cost effectiveness* anggaran instansi bersangkutan, sekaligus memudahkan pencegahan dan deteksi kebocoran anggaran.

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam kerangka penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia adalah telah dikeluarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER1091M.PAN1512007, Tanggal 31 Mei 2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicators*) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Setiap Instansi Pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicators*) secara formal untuk tujuan dan sasaran strategis untuk masing-masing tingkatan (*level*) secara berjenjang.

Indikator Kinerja Utama (IKU) instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi meliputi indikator kinerja keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*). Indikator Kinerja Utama (IKU) pada tingkat **Kementerian Negara/ Departemen/ LPND/ Pemprov/ Pemkab/ Pemkot** sekurang-kurangnya adalah indikator hasil (*outcome*) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsinya masing-masing. IKU pada unit kerja setingkat Eselon I adalah indikator hasil (*outcome*) dan atau keluaran (*output*) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (*output*) unit kerja dibawahnya, sedangkan IKU pada unit organisasi setingkat Eselon II/Satuan Kerja/Unit kerja mandiri sekurang-kurangnya adalah indikator keluaran (*output*).

Dengan ditetapkannya Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicators*) secara formal dalam suatu lembaga pemerintah, diharapkan akan diperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik serta diperolehnya ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Perlunya ditetapkan indikator-indikator kinerja adalah agar terdapat proses yang wajar yang digunakan baik oleh para pelaksana dan pimpinan dalam mengelola usaha-usaha organisasi instansi agar mencapai hasil atau berkinerja tinggi. Logika pentingnya indikator kinerja ini dapat dijelaskan mulai dari pentingnya pengukuran kinerja sampai pada hal-hal yang rinci dalam mengelola organisasi secara umum agar berjalan efektif & efisien.

Hal ini dapat dimulai dari pentingnya kita mengukur dan mengetahui kinerja dan hasil, jika tidak bisa menjelaskan maka kita tidak bisa mengetahui kinerja dan hasil kita sendiri. Jika kita tidak dapat mengukur apakah kegiatan dan program kita berhasil atau kinerja kita bagus, maka kita tidak memahami kegiatan atau program



kita sendiri. Jika kita tidak paham/mengerti, maka kita tidak bisa mengendalikannya. Jika kita tidak bisa mengendalikannya, maka kita tidak bisa memperbaikinya. Lebih lanjut, jika kita tidak dapat mendemonstrasikan hasil dan kinerja kita, kita tidak dapat berkomunikasi dengan para *stakeholders* kita secara baik, kita tidak dapat menjelaskan nilai yang dapat diciptakan dari uang rakyat yang dibelanjakan.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng sebagai salah satu perangkat kerja Pemerintah Kabupaten Buleleng juga berupaya untuk menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) seperti dimaksud tersebut.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Indikator Kinerja Utama dimaksudkan sebagai ukuran yang dapat menggambarkan tingkat capaian suatu sasaran atau kegiatan. Selain itu pula IKU berfungsi sebagai alat ukur yang dapat menunjukkan apakah sasaran atau kegiatan telah berhasil dicapai atau tidak.

2. Tujuan

Dengan tersusunnya Indikator Kinerja Utama, diharapkan akan diperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik serta diperolehnya ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Begitu pula perlunya ditetapkan indikator-indikator kinerja adalah agar terdapat proses yang wajar yang digunakan baik oleh para pelaksana dan pimpinan dalam mengelola usaha-usaha organisasi instansi agar mencapai hasil atau berkinerja tinggi.

C. Landasan Hukum

Landasan Hukum Penyusunan Indikator Kinerja Utama adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun



2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);

2. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Bupati Buleleng Nomor 9 Tahun 2022 Tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2023-2026;



BAB II

INDIKATOR KINERJA UTAMA

A. Pengertian Indikator Kinerja

Kebiasaan selama ini, kita menganggap sudah berkinerja apabila telah menghabiskan dana yang disediakan, melaksanakan kegiatan dan menghasilkan produk. Namun sesungguhnya pengertian berkinerja yang dimaksud, yaitu perkembangan manajemen sektor publik saat ini adalah adanya tuntutan kepada penyelenggara negara untuk mempertanggung-jawabkan pengelolaan keuangan untuk sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat. Manfaat kepada masyarakat inilah yang disebut *outcome*, dan *outcome* seperti ini yang disebut sebagai kinerja.

Indikator kinerja mengandung dua pengertian, “indikator” dan “kinerja”. **Indikator** adalah variabel yang membantu kita dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung (*WHO, 1981*), **Kinerja** adalah untuk kerja dan prestasi kerja atau hasil kerja yang diwujudkan dalam melakukan suatu kegiatan atau program atau mencapai tujuan dan sasaran tertentu. **Indikator Kinerja** adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja memberikan penjelasan, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, mengenai apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuan sudah tercapai.

Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*). Selain itu, indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis. Dengan demikian, tanpa indikator kinerja, sulit bagi kita untuk menilai kinerja (keberhasilan atau ketidakberhasilan) **kebijakan/program/kegiatan** dan pada akhirnya sulit juga untuk menilai kinerja instansi unit kerja pelaksanaannya.

Membuat "rencana kinerja" berarti membuat rencana mengenai *outcome* yang akan dihasilkan oleh organisasi. Rencana yang hanya berfokus mengenai penggunaan *input*, pemilihan kegiatan, dan *output* yang akan dibuat, baru merupakan "rencana



kerja". Instansi pemerintah belum disebut berkinerja sebelum dapat menunjukkan keberhasilan pencapaian *outcome*-nya. Namun demikian, *outcome* mungkin baru bisa dicapai setelah beberapa tahun kemudian. Sehingga instansi pemerintah mungkin baru benar-benar bisa menunjukkan keberhasilan kinerjanya setelah beberapa tahun kemudian. Untuk hal seperti ini, instansi pemerintah harus mampu menunjukkan hubungan antara *output-output* dan aktivitas yang telah dikerjakan setiap tahunnya dengan kinerja yang baru akan diperoleh di masa yang akan datang. Kapan kinerja tersebut dapat dicapai juga sudah harus direncanakan sejak awal. Apabila hal tersebut telah dipenuhi, instansi pemerintah tersebut telah dapat menyatakan *output* dan kegiatan tahunannya sebagai kinerja sementara dalam rangka mencapai kinerja sesungguhnya beberapa tahun kemudian.

B. Pengertian Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Kinerja utama dari instansi adalah hal utama apa yang akan diwujudkan oleh instansi yang bersangkutan, atau untuk mewujudkan apa instansi pemerintah dibentuk, yang menjadi *core areal bussiness* dan tertuang dalam tugas dan fungsi serta kewenangan utama instansi pemerintah.

Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU (*Key Performance Indicator*) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan.

Dengan demikian makna yang terkandung dalam indikator kinerja utama meliputi : Indikator kinerja adalah alat ukur atau media yang digunakan dalam mengukur kinerja. Sedangkan yang dimaksud dengan utama adalah unsur yang paling prioritas.

Syarat-syarat yang berlaku untuk semua indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Relevan; indikator kinerja harus berhubungan dengan apa yang diukur dan secara objektif dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atau kesimpulan tentang pencapaian apa yang diukur.



2. Penting/menjadi prioritas dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan, kemajuan, atau pencapaian (*accomplishment*);
3. Efektif dan layak; data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang layak.

Indikator kinerja yang baik dan cukup memadai, setidaknya memenuhi kriteria yang terdiri dari:

- a. Spesifik, jelas dan fokus (*Spesific*)
- b. Dapat dikuantifikasi dan diukur secara obyektif (*Measurable*)
- c. Menggambarkan sesuatu yang diukur dan tersedia data mengenai target dan realisasinya (*Achievable*)
- d. Relevan, selaras dengan sasaran kegiatan yang diukur (*Relevant*)
- e. Dapat dicapai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan (*Timebound*)



BAB III

GAMBARAN UMUM

A. Gambaran Umum, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng

Agenda kebijakan pembangunan dibidang Kebudayaan diarahkan pada Pengembangan dan Pelestarian Kebudayaan Daerah melalui : menggali, mengidentifikasi dan mengembangkan potensi budaya daerah, serta dilestarikannya kebudayaan dan kesenian yang khas dan adiluhung.

1. Tujuan dan Sasaran

1.1 Tujuan

Dalam dokumen **Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Buleleng Tahun 2023-2026** tujuan yang ingin dicapai adalah “*Terwujudnya adat dan budaya lokal yang lestari*”, maka Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Kebudayaan yang berhubungan dengan bidang adat dan tradisi, bidang sejarah dan cagar budaya serta bidang kesenian, tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Lestarinya dan diberdayakannya lembaga-lembaga tradisional Bali dalam suasana aman, damai dan sejahtera ;
2. Digali, dipelihara, dilestarikan dan dimaknainya nilai-nilai peninggalan budaya, sejarah kepurbakalaan serta potensi warisan budaya yang hidup di masyarakat ;
3. Lestarinya dan berkembangnya Kesenian Bali, sehingga Kesenian Bali Metaksu, dinamis, serta dapat diberdayakannya sekaa-sekaa kesenian, Seniman dan Budayawan;

1.2 Sasaran

Sesuai dokumen **Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Buleleng Tahun 2023-2026** sasaran yang ingin dicapai adalah “**Meningkatnya pelestarian adat dan budaya**”. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi sebagaimana uraian tersebut diatas, maka sasaran yang ingin di capai adalah :



1. Terjaganya kualitas dan perkembangan lembaga-lembaga tradisional Bali sehingga tercipta dalam suasana aman, damai dan sejahtera;
2. Tersedianya dan dapat dimaknainya nilai-nilai peninggalan budaya, sejarah kepurbakalaan serta potensi warisan budaya yang hidup di masyarakat;
3. Terjaganya kelestarian kesenian Bali dalam konteks perkembangan dan dinamika modern kekinian;



BAB IV

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Guna menjamin tercapainya tujuan dan sasaran yang telah dijabarkan dalam program prioritas pembangunan Kabupaten Buleleng mendatang, ditetapkan indikator kinerja utama. Indikator kinerja ini merupakan kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja daerah termasuk di masing-masing SKPD. Dalam hal ini, indikator kinerja tersebut digunakan untuk mengetahui apakah kemajuan pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan bila dibandingkan terhadap hasil perencanaan yang hendak dicapai dapat terpenuhi.

Indikator Kinerja Utama ini disusun untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi. Indikator kinerja utama ini disusun berdasarkan atas ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dalam program prioritas.

Mengacu dari uraian di atas maka indikator kinerja utama Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, disajikan pada tabel berikut ini (*terlampir*).



BAB V

PENUTUP

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2007, tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU), bahwa setiap unit kerja wajib melaksanakan penetapan IKU dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja sebagai parameter terhadap pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra dan Renja masing-masing organisasi perangkat daerah. Indikator Kinerja Utama organisasi perangkat daerah merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan untuk menentukan keberhasilan suatu tujuan dan sasaran strategis yang telah tersusun dalam Renstra dan Renja.

Indikator Kinerja Utama (IKU) dilingkungan instansi pemerintah khususnya di lingkungan Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng ditetapkan sebagai dasar untuk menilai maupun melihat tingkat kinerja suatu program yang dijalankan oleh setiap unit kerja, dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja masing-masing. Pengukuran Kinerja dilakukan untuk mengelola kinerja organisasi perangkat daerah Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng agar dapat mencapai hasil yang baik dan kinerja yang tinggi.

Dengan ditetapkannya Indikator Kinerja Utama di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, maka diharapkan akan diperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik, dan lebih berhasil. Informasi kinerja yang diperoleh akan dipakai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng sebagai acuan dalam membuat keputusan-keputusan yang dapat memperbaiki kegagalan, mempertahankan keberhasilan dan meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.



LAMPIRAN



INDIKATOR KINERJA UTAMA DINAS KEBUDAYAAN KAB. BULELENG TAHUN 2023-2026

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Formulasi	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	5
1	Lestarinya dan diberdayakannya lembaga-lembaga tradisional Bali dalam suasana aman, damai dan sejahtera	Terjaganya kualitas dan perkembangan lembaga-lembaga tradisional Bali sehingga tercipta dalam suasana aman, damai dan sejahtera	Persentase Desa Adat yang lestari	Jumlah target desa adat yang dibina dibagi 169 dikali 100	Bid. Adat dan Tradisi
2	Digali, dipelihara, dilestarikan dan dimaknainya nilai-nilai peninggalan budaya, sejarah kepurbakalaan serta potensi warisan budaya yang hidup di masyarakat	Tersedianya dan dapat dimaknainya nilai-nilai peninggalan budaya, sejarah kepurbakalaan serta potensi warisan budaya yang hidup di masyarakat	Persentase Sejarah Lokal yang Terbina	Jumlah target sejarah lokal yang dibina dibagi 100 dikali 100	Bid. Sejarah dan Cagar Budaya
			Persentase Cagar Budaya yang lestari (Diregistrasi)	Jumlah target cagar budaya yang dilestarikan (diregistrasi) dibagi 10 dikali 100	Bid. Sejarah dan Cagar Budaya
			Persentase Kunjungan Wisatawan ke Museum	Jumlah target kunjungan wisatawan ke museum dibagi 1500 dikali 100	Bid. Sejarah dan Cagar Budaya, UPTD Gedong Kirtya
3	Lestarinya dan berkembangnya Kesenian Bali, sehingga Kesenian Bali Metaksu, dinamis, serta dapat diberdayakannya sekaa-sekaa kesenian, Seniman dan Budayawan	Terjaganya kelestarian kesenian Bali dalam konteks perkembangan dan dinamika modern kekinian	Persentase Kesenian Tradisional yang Terbina	Jumlah target kesenian tradisional yang dibina dibagi 60 dikali 100	Bid. Kesenian