



BUPATI TULUNGAGUNG
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI TULUNGAGUNG
NOMOR 81 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENILAIAN BUDAYA KERJA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TULUNGAGUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TULUNGAGUNG,

- Menimbang : a. bahwa Budaya Kerja BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaborasi) merupakan pondasi dan pendorong revitalisasi pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja para Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Tulungagung agar pemerintahan dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat
- b. bahwa guna melaksanakan Budaya Kerja BerAKHLAK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung agar selaras dengan semangat budaya BerAKHLAK yang akurat, berkualitas, perlu menetapkan pedoman penilaian budaya kerja;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati Tulungagung tentang Pedoman Penilaian Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 191);
2. 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 beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2025;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;

5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
8. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 tahun 2014 tentang Pedoman Pengembangan Penerapan Budaya Kerja (Berita Daerah Provinsi Jawa timur Tahun 2014 Nomor 75 Seri E);
9. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 38 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2020-2024 (Berita Daerah Provinsi Jawa timur Tahun 2020 Nomor 38 Seri E);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung (Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2016 Nomor 1 Seri D), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 7 Tahun 2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2021 Nomor 1 Seri D);
11. Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 17 Tahun 2019 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Tulungagung Tahun 2019-2023 (Berita Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2019 Nomor 17), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 56 Tahun 2021 (Berita Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2021 Nomor 57);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENILAIAN BUDAYA KERJA DI LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN TULUNGAGUNG.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tulungagung.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Tulungagung.
3. Bupati adalah Bupati Tulungagung.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

5. Kepala Perangkat Daerah adalah Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung.
6. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung.
8. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat Bappeda adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung.
9. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang selanjutnya disingkat BPKAD adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung.
10. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Tulungagung.
11. Dinas Komunikasi dan Informatika adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung.
12. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan adalah Dinas Perpustakaan dan Kabupaten Tulungagung.
13. Aparatur Sipil Negara atau yang selanjutnya disingkat ASN adalah Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung.
14. Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan masing masing.
15. BerAKHLAK adalah *tag line*/slogan yang merupakan kepanjangan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaborasi.
16. Aplikasi BerAKHLAK adalah sistem pelayanan publik Kabupaten Tulungagung yang terintegrasi dengan tujuan untuk menilai dan memberikan penghargaan pada Perangkat Daerah melalui beberapa indikator yang telah ditetapkan dan dipetakan dalam BerAKHLAK.
17. Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi yang selanjutnya disingkat PPID adalah pejabat yang bertanggungjawab di bidang penyimpanan, pendokumentasian, penyediaan, dan/atau pelayanan informasi di badan publik sesuai amanah peraturan perundang-undangan.
18. Indeks Kearsipan adalah Indeks bagi Perangkat Daerah yang melaksanakan kearsipan secara baku sesuai dengan prinsip dan kaidah kearsipan.
19. Indeks Inovasi daerah adalah kegiatan penilaian inovasi yang dimaksudkan agar dapat mendorong kompetisi positif penyelenggaraan pemerintahan daerah, sehingga dapat diwujudkan peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan peningkatan pembangunan, guna terwujudnya kesejahteraan rakyat dalam bidang Inovasi tata Kelola Pemerintahan Daerah, Inovasi Pelayanan Publik, Inovasi bentuk lainnya sesuai bidang urusan pemerintahan yang menjadi

- kewenangan daerah.
20. Indeks Profesionalitas ASN yang selanjutnya disingkat IP ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan;
 21. Kelompok Budaya Kerja adalah organisasi non struktural pada Perangkat Daerah yang menerapkan prinsip-prinsip budaya kerja dalam menyelesaikan permasalahan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja Perangkat Daerah.
 22. *Agent of Change* adalah individu/kelompok terpilih yang menjadi pelopor perubahan, merencanakan perubahan dan mengimplementasikannya dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan organisasinya;
 23. Penanganan Pengaduan adalah proses kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan, penelaahan, penyaluran, konfirmasi, klarifikasi, penelitian, pemeriksaan, Pelaporan, tindak lanjut, dan pengarsipan;
 24. Realisasi Anggaran Triwulan adalah kegiatan pelaksanaan anggaran yang meliputi kegiatan analisis serta evaluasi pelaksanaan anggaran selama periode triwulan;
 25. Peta Proses Bisnis adalah diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan;
 26. *Crosscutting* adalah sebagai sebuah konsep yang menjembatani berbagai disiplin ilmu, sektor dan bidang yang berbeda, dan umumnya dikenal dalam dunia ilmu pengetahuan, dalam Konsep perencanaan kinerja, *crosscutting* dapat diartikan sebagai sebuah perencanaan lintas sektor atau multi sektor, dimana untuk mencapai tujuan dari perencanaan dilakukan kolaborasi dan kerjasama aktif berbagai bidang pembangunan bahkan yang tidak memiliki hubungan langsung dengan tujuan yang dicapai.
 27. Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat RB merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur.
 28. Zona Integritas adalah instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.
 29. Survei Kepuasan Masyarakat adalah kegiatan pengukuran

- secara komprehensif tentang tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan publik.
30. Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan yang selanjutnya disingkat SiRUP adalah aplikasi berbasis Web yang fungsinya sebagai sarana atau alat untuk mengumumkan Rencana Umum Pengadaan.
 31. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat SPIP adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
 32. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah laporan yang wajib disampaikan oleh penyelenggara negara mengenai harta kekayaan.
 33. Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat LHKASN adalah daftar seluruh harta kekayaan ASN yang dituangkan dalam formulir LHKASN yang ditetapkan oleh Kementerian.
 34. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasi, pengikhtisaran, dan pelaporan.
 35. Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik yang selanjutnya disingkat KOVABLIK adalah sistem berbasis website yang memuat jaringan informasi dan dokumentasi dalam rangka memfasilitasi pembangunan inovasi pelayanan publik di Jawa Timur.
 36. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang selanjutnya disingkat SPBE adalah penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE.
 37. Sistem Informasi Inovasi Pelayanan Publik, yang selanjutnya disingkat SINOVIK adalah sistem teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan untuk memproses dan mengintegrasikan data pada seluruh tahapan KIPP serta memberikan informasi terkait pelaksanaan KIPP.
 38. Kompetisi Kreativitas dan Inovasi daerah yang selanjutnya disingkat KASANOVA adalah bentuk apresiasi dari Bappeda kepada para mitra dan inventor yang secara nyata mendukung dalam memajukan produk inovasi untuk masyarakat luas.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Perangkat Daerah dan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung untuk:

9

- a. melaksanakan nilai-nilai luhur Budaya Kerja BerAKHLAK di lingkungan kerja.
- b. memberikan diskripsi penjabaran indikator nilai-nilai Budaya Kerja BerAKHLAK menjadi sikap dan perilaku baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam kehidupan di Masyarakat.
- c. mendorong/mempercepat perubahan pola pikir, sikap dan perilaku ASN sesuai dengan nilai-nilai Budaya Kerja BerAKHLAK untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas.

Pasal 3

Peraturan Bupati ini bertujuan untuk memberikan pedoman untuk mengukur dan menilai Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tulungagung terhadap indikator pada setiap aspek dalam Budaya Kerja BerAKHLAK melalui sistem aplikasi yang terintegrasi.

BAB III

INTERNALISASI NILAI BUDAYA KERJA

Pasal 4

- (1) Internalisasi nilai Budaya Kerja BerAKHLAK dilakukan secara terus menerus kepada ASN di seluruh Perangkat Daerah.
- (2) Pelaksanaan internalisasi Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melibatkan instansi di luar Perangkat Daerah terkait.
- (3) Kepala Perangkat Daerah bertanggung jawab atas pelaksanaan Internalisasi Budaya Kerja BerAKHLAK pada masing-masing Perangkat Daerah.

BAB IV

PENILAIAN BUDAYA KERJA

Pasal 5

- (1) Budaya Kerja BerAKHLAK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) dilaksanakan Penilaian oleh Perangkat Daerah Penilai dengan tata cara penilaian sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Bupati ini.
- (2) Perangkat Daerah Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh :
 - a. Sekretariat Daerah;
 - b. Bappeda;
 - c. Dinas Komunikasi dan Informatika;
 - d. Inspektorat ;
 - e. BKPSDM;
 - f. BPKAD; dan
 - g. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.
- (3) Sekretariat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf

- a menilai indikator :
- a. Survei Kepuasan Masyarakat;
 - b. Pemanfaatan SiRUP;
 - c. Kelompok Budaya Kerja;
 - d. *Agent of Change*;
 - e. KOVABLIK/SINOVIC/KASANOVA;
 - f. Peta Proses Bisnis.
- (4) Bappeda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b menilai indikator :
- a. Indeks Inovasi;
 - b. *Crosscutting* Perangkat Daerah;
- (5) Dinas Komunikasi dan Informatika sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c menilai indikator :
- a. SPBE;
 - b. Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi.
- (6) Inspektorat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d menilai indikator :
- a. SAKIP Perangkat Daerah;
 - b. RB Perangkat Daerah;
 - c. Zona Integritas;
 - d. SPIP;
 - e. LHKASN;
 - f. Presentase Penanganan Pengaduan.
- (7) BKPSDM sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e menilai indikator :
- a. IP ASN;
 - b. LHKPN.
- (8) BPKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f menilai indikator Realisasi Anggaran Triwulan.
- (9) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g menilai indikator Indeks Kearsipan.

Pasal 6

Perangkat Daerah Penilai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dalam melaksanakan penilaian Budaya Kerja BerAKHLAK dapat membentuk Tim yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah.

Pasal 7

Perangkat Daerah Penilai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dapat melaksanakan sosialisasi nilai Budaya Kerja serta indikator penilaian dalam Aplikasi BerAKHLAK melalui kegiatan :

- a. Seminar / *Workshop*;
- b. *Forum Discussion Group*, Dialog terbuka ; dan/atau
- c. Bentuk kegiatan lainnya.

6
9

BAB V
HASIL PENILAIAN

Pasal 8

- (1) Hasil Penilaian BerAKHLAK merupakan akumulasi dari nilai setiap aspek indikator pada setiap Perangkat Daerah dengan klasifikasi nilai sebagai berikut :
 - a. 0-20 (E-tidak memuaskan);
 - b. 21-40 (D-kurang memuaskan);
 - c. 41-60 (C-cukup memuaskan);
 - d. 61-80 (B-memuaskan);
 - e. 81-100 (A-sangat memuaskan).
- (2) Klasifikasi Nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terpetakan pada masing-masing Perangkat Daerah dan dapat diketahui melalui Rapor yang dapat diakses setiap waktu dalam Aplikasi BerAKHLAK.
- (3) Hasil Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar pemberian penghargaan kepada Perangkat Daerah dengan memperhatikan hasil akumulasi dari nilai setiap aspek indikator.
- (4) Hasil Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VI
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 9

- (1) Dalam rangka efektivitas pelaksanaan nilai Budaya Kerja BerAKHLAK diperlukan monitoring dan evaluasi.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Budaya Kerja BerAKHLAK yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi Budaya kerja BerAKHLAK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB VII
PEMBIAYAAN

Pasal 10

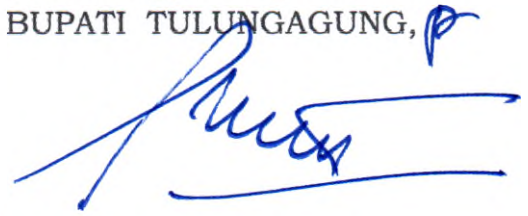
Pembiayaan Pelaksanaan Penilaian Budaya Kerja di Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tulungagung.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan
Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah
Kabupaten Tulungagung.

Ditetapkan di Tulungagung
pada tanggal 1 Agustus 2022
BUPATI TULUNGAGUNG,



MARYOTO BIROWO

Diundangkan di Tulungagung
pada tanggal 1 Agustus 2022
SEKRETARIS DAERAH



Drs. SUKAJI, MSi
Pembina Utama Madya
NIP. 19640119 198508 1 003

Berita Daerah Kabupaten Tulungagung
Tahun 2022 Nomor 85

TATA CARA PENILAIAN BUDAYA KERJA BerAKHLAK DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN TULUNGAGUNG

A. Definisi Operasional BerAKHLAK

1. Berorientasi Pelayanan yaitu memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat.
2. Akuntabel yaitu melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cerma, disiplin, dan berintegritas tinggi.
3. Kompeten yaitu meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
4. Harmonis yaitu menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
5. Loyal yaitu memegang teguh ideologi pancasila, UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada NKRI, serta pemerintahan yang sah.
6. Adaptif Cepat yaitu menyesuaikan diri menghadapi perubahan.
7. Kolaboratif yaitu memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.

B. Perumusan indikator/parameter dari masing-masing aspek BerAKHLAK

1. Berorientasi Pelayanan dengan indikator : SKM, SPBE, PPID.
2. Akuntabel dengan indikator : Nilai SAKIP, Nilai PMPRB, Pembangunan Zona Integritas, Pemanfaatan SIRUP.
3. Kompeten dengan indikator : Indeks Profesionalitas ASN, SPIP.
4. Harmonis dengan indikator : Kelompok budaya kerja, *Agent of Change*.
5. Loyal dengan indikator : LHKPN, LHKASN, Persentase Penanganan Pengaduan, Realisasi Anggaran Triwulan.
6. Adaptif dengan indikator : Indeks Inovasi, KOVABLIK/SINOVIK/KASANOVA.
7. Kolaboratif dengan indikator : Peta Proses Bisnis, *Crosscutting*, Indeks Kearsipan.

C. Tahapan Penilaian Budaya Kerja BerAKHLAK

Tahap penilaian dilakukan untuk mengetahui nilai indikator dari setiap Perangkat Daerah sehingga berdampak terhadap kategori penilaian Perangkat Daerah. Tahapan penilaian dalam Aplikasi BerAKHLAK sebagai berikut :

1. Pengumpulan data nilai Perangkat Daerah oleh perangkat daerah penilai berdasarkan indikator yang telah ditentukan dalam setiap aspek dalam aplikasi BerAKHLAK oleh Perangkat Daerah penilai berdasarkan bobot penilaian;
2. Perangkat Daerah penilai memutakhirkan data capaian setiap indikator seluruh Perangkat Daerah yang sudah ditentukan dalam setiap aspek BerAKHLAK sampai dengan akhir tahun;
3. Verifikasi data dan konversi input nilai indikator dalam aplikasi BerAKHLAK untuk setiap Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Perangkat Daerah Penilai;
4. Dalam melaksanakan penilaian, Perangkat Daerah penilai dapat membentuk Tim yang ditetapkan dengan keputusan Kepala Perangkat Daerah.

D. Aplikasi BerAKHLAK

1. Penilaian Budaya Kerja BerAKHLAK dilaksanakan melalui Aplikasi BerAKHLAK.
2. Pelaksanaan Aplikasi BerAKHLAK memerlukan infrastruktur yang meliputi jaringan yang terdiri dari sistem jaringan komputer, jaringan internet, server, perangkat keras, perangkat lunak, dan teknologi terkait yang dapat mendukung Aplikasi BerAKHLAK.
3. Penyediaan dan pemeliharaan infrastruktur merupakan tanggung jawab dan wewenang Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung dan Perangkat Daerah penanggungjawab indikator pada aspek BerAKHLAK sesuai dengan tugas dan fungsinya.
4. Aplikasi BerAKHLAK dapat diakses oleh:
 - a. User;
 - b. Administrator.
5. User sebagaimana dimaksud pada angka 4 huruf a, merupakan Perangkat Daerah penilai (penanggungjawab) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung yang memiliki kewajiban dalam pemutakhiran data di masing-masing Perangkat Daerah.
6. Administrator sebagaimana dimaksud pada angka 4 huruf b dilaksanakan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung selaku pengelola Aplikasi BerAKHLAK.
7. Aplikasi BerAKHLAK mendukung dalam perbaikan tata kelola pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung dengan melakukan penilaian aspek-aspek BerAKHLAK pada perangkat daerah;
8. pengembangan Aplikasi BerAKHLAK mengikuti kebutuhan organisasi, perkembangan teknologi dan peraturan perundang-undangan.

E. Bobot Nilai

Pengumpulan data nilai Perangkat Daerah oleh perangkat daerah penilai berdasarkan indikator yang telah ditentukan dalam setiap aspek dalam aplikasi BerAKHLAK oleh Perangkat Daerah Penilai berdasarkan bobot penilaian sebagai berikut :

NO.	KOMPONEN BUDAYA KERJA BERAKHLAK	BOBOT KOMPONEN	INDIKATOR PER KOMPONEN	BOBOT INDIKATOR	PERANGKAT DAERAH PENILAI
1.	Berorientasi Pelayanan	15	SKM	30	Sekretariat Daerah
			SPBE	40	Dinas Komunikasi dan Informatika
			PPID	30	Dinas Komunikasi

6
9

NO.	KOMPONEN BUDAYA KERJA BERAKHLAK	BOBOT KOMPONEN	INDIKATOR PER KOMPONEN	BOBOT INDIKATOR	PERANGKAT DAERAH PENILAI
					dan Informatika
2.	Akuntabel	25	SAKIP Perangkat Daerah	30	Inspektorat
			IRB Perangkat Daerah	30	Inspektorat
			Zona Integritas	25	Inspektorat
			Pemanfaatan SIRUP	15	Sekretariat Daerah
3.	Kompeten	15	IP ASN	50	BKPSDM
			SPIP	50	Inspektorat
4.	Harmonis	10	KBK	50	Sekretariat Daerah
			<i>Agent of Change</i>	50	Sekretariat Daerah
5.	Loyal	15	LHKPN	30	BKPSDM
			LHKASN	30	Inspektorat
			Presentase Penanganan Pengaduan	20	Inspektorat
			Realisasi Anggaran Triwulan	20	BPKAD
6.	Adaptif	10	Indeks Inovasi	50	Bappeda
			Kovablik/Sinovik/Kasanova	50	Sekretariat Daerah
7.	Kolaborasi	10	Peta Proses Bisnis	35	Sekretariat Daerah
			<i>Crosscutting</i> Perangkat Daerah	35	Bappeda
			Indeks Kearsipan	30	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

BUPATI TULUNGAGUNG,

MARYOTO BIROWO