# KEBIJAKAN PENGAWASAN

## INSPEKTORAT JENDERAL TA. 2024

KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

**MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA**
**REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR M.HH-01.PW.01.01 TAHUN 2024

TENTANG

KEBIJAKAN PENGAWASAN INTERN INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TAHUN 2024

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA,

Menimbang :

a. bahwa untuk menjamin pencapaian sasaran strategis dan target Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2024, perlu dilakukan pengawasan secara lebih efektif, efisien, dan terkoordinasi dengan berpedoman pada Kebijakan Pengawasan Intern Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Kebijakan Pengawasan Intern Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2024;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
3. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2023 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 32);
4. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 27 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1515);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441) sebagaimana telah diubah

dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 233);

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1570);
7. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 900);
8. Keputusan Inspektur Jenderal Nomor ITJ-34.OT.02.01 Tahun 2023 tentang Penetapan Program Unggulan Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2024;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TENTANG KEBIJAKAN PENGAWASAN INTERN INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TAHUN 2024.

KESATU : Kebijakan Pengawasan Intern Inspektorat Jenderal Tahun 2024 yang merupakan pedoman bagi seluruh Aparat Pengawas Intern Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam melaksanakan tugas pengawasan Tahun 2024 ditetapkan dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Setiap kegiatan pengawasan intern di luar kebijakan pengawasan yang ditetapkan dalam Keputusan ini wajib berkoordinasi terlebih dahulu dengan Inspektur Jenderal.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan dilakukan perbaikan seperlunya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 04 Januari 2024

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA,

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN
Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
Nomor : M.HH-01.PW.01.01 TAHUN 2024
Tanggal : 04 Januari 2024

# KEBIJAKAN PENGAWASAN INTERN INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TAHUN 2024

## BAB I
## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Inspektorat Jenderal sebagai pengawas internal dalam lingkup Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, merupakan bagian tak terpisahkan dari pelaksanaan reformasi birokrasi untuk meningkatkan kinerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia khususnya untuk membangun kapasitas kelembagaan seluruh entitas satuan kerja dalam rangka meningkatkan akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi satuan kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean government*).

Di dalam Pasal 326 dan 327 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Inspektorat Jenderal mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan intern di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Dalam melaksanakan tugas tersebut Inspektorat Jenderal mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis pengawasan intern di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
2. Pelaksanaan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri;
4. Penyusunan laporan hasil pengawasan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
5. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Jenderal; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Inspektorat Jenderal harus senantiasa bebas dari keterlibatan elemen apapun dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pengawasan internal Kementerian termasuk dalam kaitan pemilihan audit, ruang lingkup, prosedur, frekuensi, waktu atau isi laporan untuk meyakinkan independensi dan perilaku objektif yang dibutuhkan dalam menyajikan laporan.

Reformasi Birokrasi menjadi bagian penting dalam mewujudkan kepemerintahan yang baik, dengan menitikberatkan pada upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan pemberantasan korupsi secara terarah, sistematis, dan terpadu sehingga pengawasan Inspektorat Jenderal diharapkan dapat memberikan keyakinan yang memadai atas pencapaian tujuan, visi, dan misi yang diemban dan mampu memperbaiki/mengoreksi kesalahan terhadap pelaksanaan pembangunan,

sekaligus dapat berperan memberikan peringatan dini *(early warning system)* terhadap potensi penyimpangan/kecurangan yang terjadi, baik yang disebabkan kelemahan dalam sistem maupun sebagai akibat dari tindak pelanggaran individu.

Untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel serta mewujudkan Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya sejalan dengan visi misi Presiden, Menteri/Pimpinan Lembaga wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan. Hal ini secara tegas dinyatakan dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Salah satu faktor utama yang dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan pengendalian tersebut adalah efektivitas peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Untuk itu APIP wajib melakukan perubahan dalam melaksanakan proses bisnis guna memberi nilai tambah bagi Kementerian Negara/Lembaga, dengan mengemban visi dan misi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yaitu:

**VISI**

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang Andal, Profesional, Inovatif, dan Berintegritas dalam Pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong"

**MISI**

Mengemban Misi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia No. 7 : "Melaksanakan Tata Laksana Pemerintahan yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi dan Kelembagaan"

**TUJUAN**

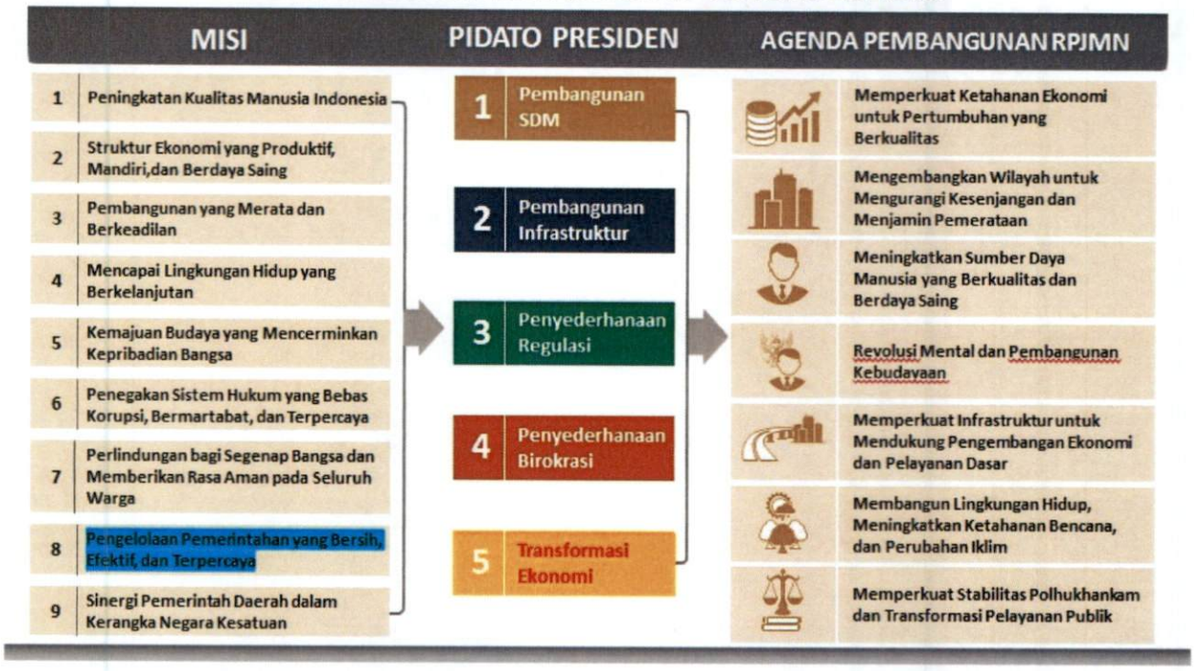
Mengemban Tujuan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia No. 2 : "Terwujudnya Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia"

**SASARAN STRATEGIS**

Mengemban Sasaran Strategis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia No. 2: "Terbangunnyabudaya kerja yang berorientasi kinerja organisasi yang berintegritas, efektif dan efisien"

Visi dan Misi Inspektorat Jenderal tidak terlepas dari Visi dan Misi Presiden terpilih tahun 2019-2024 yaitu sebagai berikut:

**VISI : TERWUJUDNYA INDONESIA MAJU YANG BERDAULAT, MANDIRI, DAN BERKEPRIBADIAN BERLANDASKAN GOTONG ROYONG**




Dalam mewujudkan misi Presiden ke delapan yaitu "Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif dan Terpercaya sangat dibutuhkan Peran APIP. Poin penting yang harus dimiliki APIP secara umum dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan mewujudkan kepercayaan publik terhadap pemerintah antara lain APIP harus mampu memberikan keyakinan yang memadai dalam penyelengaraan pemerintahan bahwa setiap kegiatan dalam pemerintahan dapat dilaksanakan dengan efektif, efisien dan ekonomis dalam mencapai tujuan, mengawal kebijakan dan program pemerintah. APIP mampu memberikan peringatan dini (*early warning*) terhadap hal-hal yang berpotensi menyimpang dalam penyelengaraan keuangan agar terhindar salah satunya dari korupsi. Selain itu APIP juga diharapkan dapat memberikan solusi dari permasalahan-permasalahan yang muncul dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Peran strategis APIP di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia antara lain:

a. Sebagai pemegang fungsi pengawasan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
b. Meningkatkan peran Inspektorat Jenderal sebagai *Quality Assurance* dan *Consulting.*
c. Sebagai pengendali kinerja untuk meningkatkan kualitas kinerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
d. Sebagai pengawal integritas dalam mewujudkan Pembangunan Zona Integritas WBK/WBBM.

Sejalan dengan hal tersebut, maka APIP akan mengawasi program/kegiatan dengan mempertimbangkan aspek analisis risiko dan strategis (merupakan program prioritas pembangunan nasional, signifikan, mendapat perhatian publik, isu terkini dan berdampak pada percepatan pertumbuhan ekonomi), serta material (program lintas sektoral yang dominan jumlah anggaran dan dampak kegiatannya). Untuk memastikan efektivitas program, kegiatan dan penggunaan sumber daya pengawasan Inspektorat Jenderal yang bermuara pada pemberian informasi hasil pengawasan yang strategis perlu ditetapkan Kebijakan Pengawasan Inspektorat Jenderal Tahun 2024.

Dalam menjalankan tugas pengawasan intern diperlukan Kebijakan Pengawasan Inspektorat Jenderal yang memberikan arah dan acuan bagi Inspektorat Jenderal dalam melaksanakan kegiatan pengawasan dan pembinaan secara efektif dan efisien terhadap pelaksanaan tugas Satuan Kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

## B. TUJUAN KEBIJAKAN PENGAWASAN

Kebijakan Pengawasan Inspektorat Jenderal Tahun Anggaran 2024 merupakan arah pokok pengawasan yang akan dilaksanakan di tahun 2024 agar tercapainya sasaran dan target kinerja. Kebijakan Pengawasan ini digunakan sebagai acuan dalam menyusun Kebijakan Teknis Pengawasan oleh Inspektorat Wilayah dan menjadi dasar untuk menyusun Kerangka Acuan Pengawasan dan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dan Program Kerja Administrasi Umum (PKAU) Tahun 2024.

## C. RUANG LINGKUP

Kebijakan Pengawasan Inspektorat Jenderal Tahun Anggaran 2024 mengacu pada Rencana Strategis Inspektorat Jenderal yang tercermin dalam kegiatan Pengawasan Internal di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia meliputi Kegiatan Audit, Reviu, Evaluasi, Pemantauan dan Kegiatan Pengawasan Lainnya serta Kegiatan Dukungan Manajemen Sekretariat Inspektorat Jenderal dan Program Unggulan di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

# BAB II
# KEBIJAKAN PENGAWASAN

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem pengendalian Intern Pemerintah, dan sejalan dengan Standar Audit serta Piagam Pengawasan Internal (*audit charter)* yang ditetapkan Inspektur Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ITJ-40.OT.02.01 Tahun 2022 tanggal 30 Mei 2022, bahwa penugasan pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal bertujuan untuk membantu organisasi (auditi) mencapai tujuannya dengan cara menggunakan pendekatan yang sistematis dan teratur untuk menilai dan meningkatkan efektivitas dari proses manajemen risiko, kontrol (pengendalian), dan tata kelola (sektor publik) yang baik. Dalam pelaksanaan penugasan tersebut APIP harus menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme, integritas, independen, akuntabel, dan responsif.

Kebijakan Pengawasan adalah keputusan di bidang pengawasan yang diambil oleh manajemen sebagai pedoman bagi seluruh APIP dalam melaksanakan tugas pengawasannya, yang ditetapkan untuk memberikan arah dan acuan bagi seluruh APIP dalam melakukan pengawasan selama Tahun 2024, sebagaimana tertera dalam Piagam Pengawasan Internal (*Audit Charter*) yang telah ditandatangani oleh Menteri Hukum dan HAK ASASI MANUSIA RI dan Inspektur Jenderal, sebagai berikut:

Auditor dan/atau pejabat Inspektorat Jenderal memiliki kewenangan untuk:

a. Mengakses seluruh informasi, sistem informasi, catatan, dokumentasi, aset, dan personil yang diperlukan sehubungan dengan pelaksanaan fungsi audit intern;
b. Melakukan komunikasi secara langsung dengan pejabat pada satuan kerja yang menjadi obyek audit intern dan pegawai lain yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan audit intern;
c. Memiliki wewenang untuk menyampaikan laporan dan melakukan konsultansi dengan Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota dan berkoordinasi dengan pimpinan lainnya;
d. Melakukan koordinasi kegiatannya dengan kegiatan auditor eksternal;
e. Mengalokasikan sumber daya Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta menetapkan frekuensi, objek, dan lingkup audit intern;
f. Menerapkan teknik-teknik yang diperlukan untuk memenuhi tujuan audit intern; dan
g. Meminta dan memperoleh dukungan dan/atau asistensi yang diperlukan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam rangka pelaksanaan fungsi audit intern.

Auditor dan/atau pejabat Inspektorat Jenderal bertanggung jawab untuk:

a. Secara terus menerus mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme auditor, kualitas proses audit intern, dan kualitas hasil audit intern dengan mengacu kepada Standar Audit yang berlaku;

b. Menyusun, mengembangkan, dan melaksanakan Program Kerja Audit Intern Tahunan yang peduli risiko, khususnya dalam hal penentuan skala prioritas dan sasaran audit intern dengan mempertimbangkan ketersediaan sumber daya pengawasan, termasuk mengidentifikasi dan memutakhirkan data semua unit kerja yang dapat diawasi (audit universe) serta data/dokumen yang diperlukan;
c. Menjamin kecukupan dan ketersediaan sumber daya sehingga dapat menyelenggarakan fungsi pengawasan intern secara optimal;
d. Melakukan pemantauan tindak lanjut hasil audit intern; dan
e. Menyampaikan laporan hasil audit intern dan laporan berkala aktivitas pelaksanaan fungsi audit intern kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Pada tahun 2024 merupakan periode terakhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 serta periode terakhir Rencana Strategis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2020-2024. Untuk itu selain mengemban tugas utama untuk meningkatkan capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Inspektorat Jenderal juga harus mengawal pencapaian Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang tercermin dalam pencapaian Rencana Setrategis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia 2020-2024 serta pencapaian program prioritas nasional lain yang diemban oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Di dalam Perubahan Rencana Strategis Inspektorat Jenderal 2020-2024, untuk efektifitas pencapaian kinerja, Inspektorat Jenderal menetapkan sasaran dan target kinerja sebagai berikut:

**Tabel 1.**

**Sasaran Strategis**

| Sasaran Strategis | Indikator Kinerja Sasaran | Target | Penanggung Jawab |
|---|---|---|---|
| SS-2<br>Terbangunnya Budaya Kerja yang Berorientasi Kinerja Organisasi yang Berintegritas, Efektif dan Efisien | IKSS 2.1<br>Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia<br>a. Nilai Reformasi Birokrasi General (82)<br>b. Nilai Reformasi Birokrasi Tematik (3) | 85 | Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia |

**Tabel 2**
**Sasaran Program**

| Sasaran Program | Indikator Kinerja Program | Target | Penanggung Jawab |
|---|---|---|---|
| SP WA-4<br>Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia | IKP 1.1<br>Nilai Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia | 82,00 | Sekretaris Jenderal, Inspektur Jenderal, Kepala Badan Strategi Kebijakan Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia |
| | IKP 1.2<br>Nilai Reformasi Birokrasi Tematik Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia | 3,00 | |
| SP WA-5<br>Meningkatnya implementasi Reformasi Birokrasi terkait pengawasan intern pemerintah | IKP WA 5.1<br>Nilai Aspek Evaluasi AKIP Internal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia | 20 | Inspektur Jenderal |
| | IKP WA 5.2<br>Nilai Komponen Struktur dan Proses pada Maturitas Penyelenggaraan SPIP | 0,802 | |
| | IKP WA 5.3<br>Indeks Manajemen Risiko | 3,00 | |
| | IKP WA 5.4<br>Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi | 3,00 | |
| | IKP WA 5.5<br>Nilai Kapabilitas APIP Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia | 3,10 | |

Ditetapkan pula Sasaran Kegiatan, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), Target, Klasifikasi Rincian Output, Rincian Output, dan Komponen sebagai berikut:

**Tabel 3**

**KEGIATAN, SASARAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA KEGIATAN, KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT, RINCIAN OUTPUT DAN KOMPONEN KEGIATAN**

| KEGIATAN | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN | TARGET 2024 | KRO | RO | KOMPONEN |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1563. Pengawasan Kinerja Inspektorat Wilayah I | SP WA-5. SK.1 Terwujudnya Penyelenggaraan SPIP dan Evaluasi Internal AKIP Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sesuai Kewenangan Inspektorat Wilayah I | IKK 1.1 Persentase Tindaklanjut Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi terkait evaluasi AKIP internal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai kewenangan Inspektorat Wilayah I | 90% | EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal | 965. Layanan Audit Internal | 051. Audit Internal di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah I |
| | | IKK 1.2 Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP untuk komponen struktur dan proses pada Inspektorat Wilayah I | 90% | | | 052. Reviu di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah I |
| | | IKK 1.3 Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP terkait manajemen risiko di Inspektorat Wilayah I | 90% | | | 053. Pemantauan di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah I |
| | | IKK 1.4 Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi | 90% | | | 054. Evaluasi di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah I |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP terkait efektifitas pengendalian korupsi pada Inspektorat Wilayah I | | | | 055. Pembangunan Zona Integritas WBK/WBBM di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah I |
| | | | | | | 056. Pendampingan Satker di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah I |
| | | | | | | 057. Perencanaan dan Penyusunan Laporan Kegiatan Pengawasan di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah I |
| | | | | | | |
| 1564. Pengawasan Kinerja Inspektorat Wilayah II | SP WA-5. SK1 Terwujudnya Penyelenggaraan SPIP dan Evaluasi Internal AKIP Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sesuai Kewenangan Inspektorat Wilayah II | IKK 1.1 Persentase Tindaklanjut Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi terkait evaluasi AKIP internal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai kewenangan Inspektorat Wilayah II | 90% | EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal | 965. Layanan Audit Internal | 051. Audit Internal di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah II |
| | | IKK 1.2 Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP untuk komponen struktur dan proses pada Inspektorat Wilayah II | 90% | | | 052. Reviu di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah II |
| | | IKK 1.3 Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP terkait | 90% | | | 053. Pemantauan di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah II |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | manajemen risiko di Inspektorat Wilayah II | | | | |
| | | IKK 1.4<br>Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP terkait efektifitas pengendalian korupsi pada Inspektorat Wilayah II | 90% | | | 054. Evaluasi di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah II |
| | | | | | | 055. Pembangunan Zona Integritas WBK/WBBM di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah II |
| | | | | | | 056. Pendampingan Satker di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah II |
| | | | | | | 057. Perencanaan dan Penyusunan Laporan Kegiatan Pengawasan di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah II |
| | | | | | | |
| 1565. Pengawasan Kinerja Inspektorat Wilayah III | SP WA-5. SK1 Terwujudnya Penyelenggaraan SPIP dan Evaluasi Internal AKIP Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia | IKK 1.1<br>Persentase Tindaklanjut Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi terkait evaluasi AKIP internal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai kewenangan Inspektorat Wilayah | 90% | EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal | 965. Layanan Audit Internal | 051. Audit Internal di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah III |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sesuai Kewenangan Inspektorat Wilayah III | III | | | | |
| | | IKK 1.2<br>Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP untuk komponen struktur dan proses pada Inspektorat Wilayah III | 90% | | | 052. Reviu di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah III |
| | | IKK 1.3<br>Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP terkait manajemen risiko di Inspektorat Wilayah III | 90% | | | 053. Pemantauan di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah III |
| | | IKK 1.4<br>Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP terkait efektifitas pengendalian korupsi pada Inspektorat Wilayah III | 90% | | | 054. Evaluasi di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah III |
| | | | | | | 055. Pembangunan Zona Integritas WBK/WBBM di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah III |
| | | | | | | 056. Pendampingan Satker di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah III |
| | | | | | | 057. Perencanaan dan Penyusunan Laporan Kegiatan Pengawasan di Lingkungan Kerja |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | Inspektorat Wilayah III |
| | | | | | | |
| 1566. Pengawasan Kinerja Inspektorat Wilayah IV | SP WA-5. SK1 Terwujudnya Penyelenggaraan SPIP dan Evaluasi Internal AKIP Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sesuai Kewenangan Inspektorat Wilayah IV | IKK 1.1 Persentase Tindaklanjut Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi terkait evaluasi AKIP internal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai kewenangan Inspektorat Wilayah IV | 90% | EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal | 965. Layanan Audit Internal | 051. Audit Internal di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah IV |
| | | IKK 1.2 Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP untuk komponen struktur dan proses pada Inspektorat Wilayah IV | 90% | | | 052. Reviu di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah IV |
| | | IKK 1.3 Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP terkait manajemen risiko di Inspektorat Wilayah IV | 90% | | | 053. Pemantauan di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah IV |
| | | IKK 1.4 Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP terkait efektifitas pengendalian korupsi pada Inspektorat Wilayah IV | 90% | | | 054. Evaluasi di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah IV |
| | | | | | | 055. Pembangunan Zona Integritas WBK/WBBM di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | IV |
| | | | | | | 056. Pendampingan Satker di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah IV |
| | | | | | | 057. Perencanaan dan Penyusunan Laporan Kegiatan Pengawasan di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah IV |
| | | | | | | |
| 1567. Pengawasan Kinerja Inspektorat Wilayah V | SP WA-5. SK1 Terwujudnya Penyelenggaraan SPIP dan Evaluasi Internal AKIP Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sesuai Kewenangan Inspektorat Wilayah V | IKK 1.1 Persentase Tindaklanjut Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi terkait evaluasi AKIP internal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai kewenangan Inspektorat Wilayah V | 90% | EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal | 965. Layanan Audit Internal | 051. Audit Internal di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah V |
| | | IKK 1.2 Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP untuk komponen struktur dan proses pada Inspektorat Wilayah V | 90% | | | 052. Reviu di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah V |
| | | IKK 1.3 Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP terkait | 90% | | | 053. Pemantauan di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah V |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | manajemen risiko di Inspektorat Wilayah V | | | | |
| | | IKK 1.4<br>Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP terkait efektifitas pengendalian korupsi pada Inspektorat Wilayah V | 90% | | | 054. Evaluasi di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah V |
| | | | | | | 055. Pembangunan Zona Integritas WBK/WBBM di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah V |
| | | | | | | 056. Pendampingan Satker di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah V |
| | | | | | | 057. Perencanaan dan Penyusunan Laporan Kegiatan Pengawasan di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah V |
| | | | | | | |
| 1568. Pengawasan Kinerja Inspektorat Wilayah VI | SP WA-5. SK1 Terwujudnya Penyelenggaraan SPIP dan Evaluasi Internal AKIP Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia | IKK 1.1<br>Persentase Tindaklanjut Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi terkait evaluasi AKIP internal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai kewenangan Inspektorat Wilayah | 90% | EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal | 965. Layanan Audit Internal | 051. Audit Internal di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah VI |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sesuai Kewenangan Inspektorat Wilayah VI | VI | | | | |
| | | IKK 1.2<br>Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP untuk komponen struktur dan proses pada Inspektorat Wilayah VI | 90% | | | 052. Reviu di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah VI |
| | | IKK 1.3<br>Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP terkait manajemen risiko di Inspektorat Wilayah VI | 90% | | | 053. Pemantauan di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah VI |
| | | IKK 1.4<br>Persentase tindaklanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP terkait efektifitas pengendalian korupsi pada Inspektorat Wilayah VI | 90% | | | 054. Evaluasi di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah VI |
| | | | | | | 055. Pembangunan Zona Integritas WBK/WBBM di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah VI |
| | | | | | | 056. Pendampingan Satker di Lingkungan Kerja Inspektorat Wilayah VI |
| | | | | | | 057. Perencanaan dan Penyusunan Laporan Kegiatan Pengawasan di Lingkungan Kerja |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | Inspektorat Wilayah VI |
| | | | | | | 058. Pengawasan Kinerja dan Keuangan Satker Luar Negeri |
| | | | | | | |
| 1569. Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya ITJEN Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia | SP WA-4. SK1 Meningkatnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Inspektorat Jenderal | IKK 1.1 Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Inspektorat Jenderal | 100% | EBA. Layanan Dukungan Manajemen Internal | 956. Layanan BMN | 051. Penatausahaan dan Pengelolaan BMN |
| | | | | | | 052. Monitoring dan Evaluasi BMN |
| | | | | | | 053. Layanan Pengadaan BMN |
| | | | | | 958. Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi | 051. Hubungan Masyarakat dan Komunikasi |
| | | | | | | 052. Penyediaan Informasi Publik |
| | | | | | 959. Layanan Protokoler | 051. Koordinasi dan Pelaksanaan Keprotokoleran |
| | | | | | | 052. Pelaksanaan Keprotokoleran |
| | | | | | 960. Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal | 051. Pengelolaan Kelembagaan |
| | | | | | | 052. Tata Laksana Kelembagaan |
| | | | | | | 053. Koordinasi Sistem dan Prosedur |
| | | | | | | 054. Peraturan terkait Pengawasan |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 962. Layanan Umum | 051. Layanan Urusan Kerumahtanggaan |
| | | | | | | 052. Pengelolaan Perjalanan Dinas |
| | | | | | 963. Layanan Data dan Informasi | 051. Pengelolaan Infrastruktur Teknologi Informasi |
| | | | | | | 052. Pengelolaan Database Hasil Pengawasan Internal |
| | | | | | | 053. Pengelolaan Database Hasil Pemeriksaan Eksternal |
| | | | | | 994. Layanan Perkantoran | 001. Gaji dan Tunjangan |
| | | | | | | 002. Operasional dan Pemeliharaan Kantor |
| | | | | EBB. Layanan Sarana dan Prasarana Internal | 951. Layanan Sarana Internal | 051. Pengadaan Kendaraan bermotor |
| | | | | | | 052. Pengadaan peralatan fasilitas perkantoran |
| | | | | EBD. Layanan Manajemen Kinerja Internal | 952. Layanan Perencanaan dan Penganggaran | 051. Penyusunan Rencana Program |
| | | | | | | 052. Penyusunan Rencana Anggaran |
| | | | | | 953. Layanan Pemantauan dan Evaluasi | 051. Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi |
| | | | | | | 052. Penyusunan Laporan Pencapaian Kinerja |
| | | | | | 955. Layanan Manajemen | 051. Pelaksanaan Anggaran |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Keuangan | 052. Akuntansi dan Pelaporan |
| | | | | | | 053. Perbendaharaan |
| | | | | | 961. Layanan Reformasi Kinerja | 051. Pelaksanaan dan Penilaian Reformasi Birokrasi |
| | | | | | | 052. Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi |
| | | | | | | 053. Pencegahan, Penindakan, Yustisi dan Kesekretariatan UPP Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia |
| | | | | | 974. Layanan Penyelenggaraan Kearsipan | 051. Pengelolaan Persuratan dan Tata Naskah Dinas |
| | | | | | | 052. Pengelolaan Kearsipan |
| | | | | CAN. Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi | 001. Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi | 051. Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi |
| | | | | | | 052. Pengadaan Software |
| | | | | | | 053. Pengadaan Jaringan |
| | | | | CCL. OM Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi | 001. OM Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi | 051. Pemeliharaan TIK |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | FAB. Sistem Informasi Pemerintahan | 001. Layanan Sistem Informasi Pemerintahan Unit Inspektorat Jenderal | 051. Pemeliharaan Aplikasi Pengawasan |
| | | IKK 1.2<br>Indeks kepuasan unit kerja lingkup Inspektorat Jenderal terhadap layanan kesekretariatan | 3,1 | - | - | - |
| | SP WA-5. SK 1<br>Meningkatnya Kapabilitas APIP Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia | IKK 1.5<br>Persentase tindak lanjut pelaksanaan rencana aksi peningkatan kapabilitas APIP Kementerian Hukum dan HAK ASASI MANUSIA | 85% | EBC. Layanan Manajemen SDM Internal | 954. Layanan Manajemen SDM | 051. Administrasi Kepegawaian |
| | | | | | | 052. Pelatihan Kantor Sendiri/Aktif Belajar |
| | | | | | | 053. Pengembangan Kepegawaian |
| | | | | | | 054. Penempatan/Mutasi Pegawai |

Upaya pencapaian kegiatan tersebut dilakukan melalui kebijakan pengawasan sebagai berikut:

1. Pengawasan diarahkan pada kinerja program yang ada di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam rangka mewujudkan tata kelola Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang bersih, berwibawa, dan memiliki kinerja yang maksimal, yaitu pada 4 program, yaitu:
   a. Program Pembentukan Regulasi;
   b. Program Penegakan dan Pelayanan Hukum;
   c. Program Pemajuan dan Penegakan Hak Asasi Manusia; dan
   d. Program Dukungan Manajemen.
2. Penetapan sasaran pengawasan didasarkan pada analisis risiko audit yaitu satuan kerja atau program yang memiliki risiko tinggi yang menjadi prioritas pengawasan (Mengusung konsep Pengawasan Intern Berbasis Risiko).
3. Orientasi audit disyaratkan pada penilaian kinerja satuan kerja (*output* dan *outcome*) yang dapat dilihat dalam realisasi indikator kinerjanya baik indikator kinerja program maupun indikator kinerja kegiatan, dengan standar ukuran penilaiannya adalah dengan menilai tingkat 3E (efektif, efisien dan ekonomis).
4. Mengawal pada pencapaian 18 Indikator reformasi Birokrasi untuk mencapai target nilai reformasi birokrasi Kementerian sebesar 85, yaitu mengawal peningkatan:
   1) Maturitas SPIP Terintegrasi (SPIP, MRI, IEPK dan KAPIP);
   2) Nilai SAKIP;
   3) Opini BPK;
   4) Nilai/Indeks Integritas;
   5) Indeks Merit System;
   6) Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa;
   7) Indeks Pengelolaan Keuangan;
   8) Indeks SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik);
   9) Kepatuhan Pelayanan Publik;
   10) Indeks Pengawasan Kearsipan;
   11) Indeks Profesionalitas ASN;
   12) Indeks Kelembagaan;
   13) Indeks Pelayanan Publik;
   14) Kapabilitas APIP;
   15) Indeks Reformasi Hukum;
   16) Indeks Tata Kelola Manajemen SDM;
   17) Indeks Kualitas Kebijakan; dan
   18) Indeks Pengelolaan Aset.
5. Penguatan tata kelola pelaksanaan tugas, dilaksanakan dengan:
   a) Menyempurnakan pola pelaksanaan audit melalui kegiatan perencanaan audit yang berdasarkan evaluasi/penilaian risiko, pelaksanaan kegiatan, pelaporan hasil audit dan tindak lanjut hasil pengawasan yang cepat, tepat dan akurat;
   b) Penerapan Elektronik Manajemen Pengawasan (E-MAWAS) dan Sistem Informasi Manajemen Pengawasan Terintegrasi (SIMWAS);
   c) Implementasi ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan
   d) Melaksanakan evaluasi dan penilaian kinerja; dan

e) Mengintegrasikan beberapa kanal layanan pengaduan masyarakat seperti *Short Message System* (SMS) *Gateway* (0817-0000-3489), Surel: itjen@kemenkumham.go.id., PO.BOX 3489 dan Aplikasi *Whistleblowing System* (wbs.kemenkumham.go.id) ke dalam Sistem Informasi Pengaduan Integrasi dan Terpadu (SIPIDU) yang telah terkoneksi dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) serta aplikasi SP4N-LAPOR! (Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional - Layanan Aspirasi dan Pengaduan *Online* Rakyat) yang terhubung dengan Kementerian Pendayagunaan Apratur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kantor Staf Presiden (KSP) dan Ombudsman RI;

6. Mendorong terwujudnya *Good and Clean Government* dilaksanakan pengendalian internal melalui kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Wilayah dan Sekretariat Inspektorat Jenderal, meliputi penyelenggaraan:
   a. Audit, antara lain melalui kegiatan:
      - Audit kinerja atas pengelolaan keuangan Negara;
      - Audit kinerja Program;
      - Audit ketaatan;
      - Audit dengan tujuan tertentu;
      - Audit khusus atas Pengaduan Masyarakat.
   b. Reviu, antara lain melalui kegiatan:
      - Reviu Rencana Kerja Anggaran-Kementerian/Lembaga (RKA-K/L);
      - Reviu RKBMN;
      - Reviu Laporan Keuangan dan PIPK;
      - Reviu Penyerapan Anggaran, Pengadaan Barang dan Jasa, dan P3DN; dan
      - Reviu LAKIP.
   c. Evaluasi, antara lain melalui kegiatan:
      - Evaluasi dan Penilaian terhadap satuan kerja yang telah dan akan ditetapkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM);
      - Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah (AKIP);
      - Penjaminan Kualitas Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
      - Evaluasi Manajemen Risiko; dan
      - Evaluasi Reformasi Birokrasi.
   d. Pemantauan melalui kegiatan:
      - Pemantauan tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan internal (ITJEN) dan pemeriksaan eksternal (Badan Pemeriksa Keuangan, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, dan Ombudsman).
   e. Pengawasan Lainnya, antara lain melalui kegiatan:
      - Pendampingan Satker Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM);
      - Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Negara (LHKAN) melalui aplikasi SERAYA;
      - Pemantauan penggunaan dan pemanfaatan layanan *Whistleblower dan gratifikasi;*
      - Pelaksanaan Instruksi Presiden terkait dengan Pencegahan dan Pemberantasan KKN serta pungutan liar;

- Koordinasi Pimpinan Terkait Pengawasan;
- Telaahan Sejawat (internal Inspektorat Jenderal /antar Inspektur Wilayah); dan
- Melakukan kegiatan penguatan pengawasan dan pembinaan terhadap kebijakan-kebijakan strategis.

f. Peningkatan profesionalisme dan kualitas aparat pengawas, melalui kegiatan:
- Pendidikan dan pelatihan serta Sertifikasi Kompetensi Teknis maupun Fungsional;
- Pendalaman materi substansi pengawasan melalui Pelatihan di Kantor Sendiri (PKS) dengan tema pengawasan (Aktif Belajar Kolaboratif);
- Rapat Internal pimpinan;
- Rapat Evaluasi Capaian Kinerja; dan
- Melaksanakan dan mengikutsertakan dalam kegiatan Sosialisasi, Seminar, *Focus Grup Discussion* (FGD), Bimbingan Teknis yang relevan dan menunjang peningkatan profesionalisme pengawasan.

Selain kebijakan pengawasan di atas, untuk mampu mendukung pencapaian kinerja terbaik sesuai visi, misi, tugas dan fungsi Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yang memegang fungsi *assurance* dan *consulting*, maka dilaksanakan program kerja unggulan untuk tahun 2024 yang disebut "Program Unggulan Inspektorat Jenderal Tahun 2024", yang telah ditetapkan dengan Surat Keputusan Inspektur Jenderal Nomor ITJ-34.OT.02.01 Tahun 2023 tentang Penetapan Program Unggulan Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum Dan HAK ASASI MANUSIA Tahun 2024, meliputi:

1. *Gerbang Transisi (Bergerak Bangkitkan Kesadaran, Inspirasi dan Motivasi) Tahap 2.*
   Program yang bertujuan untuk memberikan solusi bagi permasalahan yang dihadapi oleh Satuan Kerja. Kegiatan yang dilakukan oleh Inspektur Jenderal dan seluruh Inspektur Wilayah beserta jajaran baik secara tatap muka maupun dengan memanfaatkan sarana virtual.
2. *Irjen Ada (Inspektur Jenderal Aktif Dengarkan Aspirasi).*
   Program unggulan Inspektur Jenderal yang diperuntukkan bagi Satuan Kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam menjaring aspirasi dan informasi untuk peningkatan kinerja.
3. *Irwil Berisi (Inspektur Wilayah Aktif Mendengar untuk Memberi Solusi) Tahap 2*
   Program yang dilaksanakan oleh para Inspektur Wilayah yang diutamakan kepada Satuan Kerja yang jarang dikunjungi Inspektorat Jenderal, dengan tujuan untuk menjamin mutu dan memberikan konsultasi
4. *Aktif Belajar Kolaboratif*
   Kegiatan pengembangan kompetensi bagi pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal dan dapat diikuti oleh ASN Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia lainnya melalui virtual bekerjasama dengan GIA CORPU Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan mitra kerja lainnya
5. *Sertifikasi Kompetensi*
   a. API (Ahli Pembangun Integritas) bertujuan untuk melatih personil bersertifikasi yang berkompetensi dalam membangun sistem integritas, dalam upaya pemberantasan korupsi pada pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;

b. PRESTASI adalah Pelatihan Refleksi dan Aktualisasi Integritas yang tersertifikasi oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK);

c. PELOPOR adalah Penyuluh Anti Korupsi yang diperuntukkan bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang tersertifikasi oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK);

d. CRMO (*Certified Risk Management Officer*) adalah Sertifikasi Kompetensi Non Gelar Akademis terkait keahlian Analisis Manajemen Risiko Organisasi terintegrasi (*Integrated Risk Management Analyst*);

e. Kompetensi Level-1 Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah adalah Sertifikasi oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) yang diperuntukan bagi Insan APIP untuk mewujudkan proses pengadaan yang transparan dan akuntabel di Kementerian Hukum dan HAK ASASI MANUSIA; dan

f. Pelatihan *Digital Forensic* dan *Data Analytic* bertujuan memungkinkan APIP untuk memaksimalkan nilai aset data, pengambilan keputusan melalui visualisasi dan identifikasi *fraud* melalui proses *Data Analytic*.

6. *Joint Audit Kinerja*

   Audit bersama dengan *stakeholder* pengawasan lain, untuk meningkatkan kinerja, khususnya pada bidang Pemasyarakatan.

Di samping kegiatan prioritas, Program Dukungan Manajemen unit Inspektorat Jenderal pada Tahun 2024 didukung oleh penyelenggaraan Kegiatan Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya, meliputi penyelenggaraaan pengelolaan gaji dan tunjangan pegawai, penyediaan sarana dan prasarana perkantoran, penyusunan program dan anggaran, pengelolaan kelembagaan dan reformasi birokrasi, penyusunan laporan kinerja, penyelengaraaan kehumasan, pengelolaan gratifikasi, pengelolaan pengaduan, pengelolaan administrasi kepegawaian, pengelolaan teknologi informasi pengawasan, pengelolaan keuangan, pertanggungjawaban keuangan, penyusunan laporan keuangan, pengelolaan kerumahtanggaan dan barang milik negara serta pengelolaan kearsipan.

## BAB III
## PENUTUP

Semua kegiatan Inspektorat Jenderal harus senantiasa bebas dari keterlibatan elemen apapun, termasuk dalam kaitan pemilihan objek audit, ruang lingkup, prosedur, frekuensi, waktu pelaksanaan atau isi laporan untuk meyakinkan independensi dan perilaku objektif yang dibutuhkan dalam penyajian laporan hasil pengawasan.

Kebijakan Pengawasan Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia ini sebagai acuan dalam melaksanakan tugas pengawasan dan dijabarkan dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dan Program Kerja Administrasi Umum (PKAU) Tahun 2024 untuk diimplementasikan oleh seluruh jajaran guna meningkatkan kinerja dan akuntabilitas dalam rangka tercapainya visi dan misi Inspektorat Jenderal yang sejalan dengan visi dan misi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 04 Januari 2024

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA,

YASONNA H. LAOLY