



SATUAN PENGAWASAN INTERNAL
UIN Raden Fatah Palembang

PEDOMAN REVIU KINERJA

SPI

SATUAN PENGAWASAN INTERNAL

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry KM.3,5 Palembang 30126

Telp. 0711-354668 Web : spi.radenfatah.ac.id

Email : spi_uin@radenfatah.ac.id Instagram : [spi_uinradenfatah](https://www.instagram.com/spi_uinradenfatah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Satuan Pengawasan Internal (SPI) UIN Raden Fatah Palembang dapat menyusun Pedoman Reviu Kinerja dengan baik.

Kami bersyukur sepenuhnya atas tersusunnya Pedoman Reviu Kinerja ini. Pedoman ini merupakan salah satu wujud akuntabilitas dalam merespon lahirnya PMA Nomor 25 Tahun 2017 tentang Satuan Pengawasan Internal (SPI) pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri. Pedoman ini disusun sebagai wujud optimalisasi kelembagaan SPI dan fungsi SPI UIN Raden Fatah Palembang.

Dengan demikian, pedoman ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja SPI dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan evaluasi pengelolaan anggaran di unit masing-masing UIN Raden Fatah Palembang. Sehingga terwujud tata kelola Lembaga yang profesional, transparan dan akuntabel menuju terciptanya *Good University Governance* (GUG).

Kami ucapkan terimakasih kepada tim penyusun pedoman reviu/pemeriksaan dan semua pihak yang telah banyak memberikan masukan kepada SPI. Semoga pedoman ini memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya SPI UIN Raden Fatah Palembang.

Palembang, 14 November 2022

Rektor,



The image shows a circular official stamp of UIN Raden Fatah Palembang. The stamp contains the text: 'KEMENTERIAN AGAMA', 'UIN RADEN FATAH PALEMBANG', and 'REPUBLIC INDONESIA'. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.

Nyayu Khodijah

Halaman ii

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Dasar Pemikiran	2
B. Landasan Hukum	4
C. Tujuan.....	3
D. Sasaran dan Ruang Lingkup.....	4
E. Asas-asas Reviu Kinerja.....	4
F. Tahapan Reviu Kinerja.....	4
BAB II GAMBARAN OBJEK REVIU KINERJA	6
A. Pengertian Reviu Kinerja.....	6
B. Kinerja dan Indikator Reviu Kinerja	6
C. Obyek Reviu Kinerja	7
D. Pendekatan Reviu Kinerja	8
E. Persyaratan Dasar Auditor.....	9
BAB III PELAKSANAAN REVIU KINERJA.....	10
A. Perencanaan Reviu Kinerja	10
B. Pelaksanaan Reviu Kinerja	11
BAB IV PELAPORAN HASIL REVIU KINERJA.....	14
A. Tujuan Pelaporan	14
B. Tahapan Pelaporan	14
BAB V PENUTUP.....	16

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Pemikiran

Tuntutan akan terselenggaranya suatu pemerintahan yang bersih serta tersedianya pelayanan kepada publik yang lebih baik merupakan kecenderungan yang semakin nyata dari hari ke hari. Sektor pemerintahan diharapkan secara terus menerus mengevaluasi diri serta melakukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan agar bisa bekerja secara efektif, efisien dan akuntabel. UIN Raden Fatah Palembang merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang juga mendapatkan tuntutan yang sama.

Good University Governance (GUG) merupakan konsep sekaligus cita-cita yang ingin dicapai oleh UIN Raden Fatah Palembang sebagai bagian dari lembaga pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan fungsi manajemen yang mumpuni untuk mengetahui dan menjamin suatu perguruan tinggi telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Tugas dan fungsi tersebut dilakukan secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan, dan ketentuan yang berlaku. Hal ini tentunya membutuhkan fungsi pengawasan internal untuk memastikan penyelenggaraan aktivitas pengendalian internal (*internal control*) di lingkungan UIN Raden Fatah Palembang. Selanjutnya fungsi pengendalian internal UIN Raden Fatah Palembang dilaksanakan oleh Satuan Pengawasan Intern (SPI).

Pada kenyataannya pelaksanaan fungsi pengendalian internal yang diamanatkan kepada SPI seringkali terkendala berbagai kepentingan UIN Raden Fatah Palembang. Oleh karena itu, paradigma pengawasan perlu dikembangkan dengan sistem yang

terus disempurnakan, sehingga tidak hanya terbatas pada fungsi review. SPI diharapkan mampu mengembangkan fungsi pengawasan yang terintegrasi mulai dari pendampingan dan konsultan (*preventive*) yang dapat memberikan nilai tambah (*added value and value creation*) dan sebagai katalisator yang mampu mendesain dan membangun sistem (*system design and development*), *review* terhadap kompetensi SDM, keterlibatan dalam penyusunan *strategic planning*, review dan evaluasi kinerja, *budgeting*, serta *strategy formulation*.

Pedoman review kinerja ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman bagi SPI supaya terdapat kesamaan persepsi dan keseragaman metodologi dalam rangka pemeriksaan yang efisien dan efektif. Penyusunan petunjuk pelaksanaan pemeriksaan kinerja ini dimaksudkan untuk membantu SPI dalam melaksanakan pemeriksaan kinerja secara lebih efektif, efisien, dan dengan cara yang lebih sistematis.

B. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 85, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4654);
3. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum
4. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 42/PMK.05/2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor

220/PMK.05/2016 Tentang Sistem Akuntansi Dan Pelaporan Keuangan Badan Layakan Umum.

5. Peraturan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Agama Tahun 2020-2024
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi
8. Keputusan Menteri Agama Nomor 511 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kementerian Agama
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 94 Tahun 2021 tentang Pedoman Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja pada Kementerian Agama
10. Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara

C. Tujuan

Tujuan dari penyusunan pedoman reviu kinerja ini adalah:

1. Memberikan suatu kerangka kerja bagi auditor SPI terhadap pelaksanaan agenda pemeriksaan yang dihadapi;
2. Menjamin terlaksananya kegiatan pelaksanaan reviu kinerja secara sistematis, objektif, dan sesuai standar pemeriksaan;
3. Menjamin terlaksananya aspek kontrol kegiatan pelaksanaan reviu secara konsisten dan terdokumentasi pada setiap tahapan pemeriksaannya.

Adapun tujuan dilaksanakannya reviu kinerja adalah menilai kinerja organisasi (dalam hal ini UIN Raden Fatah

Palembang), kinerja unit, dan kinerja individual baik dalam bentuk program, atau kegiatan yang meliputi reviu atas aspek efisiensi dan efektivitas.

D. Sasaran dan Ruang Lingkup

Sasaran dari pelaksanaan pedoman reviu kinerja ini adalah SPI di lingkungan UIN Raden Fatah Palembang. Ruang lingkup pedoman ini mengatur tentang tata cara pelaksanaan pemeriksaan kinerja mulai dari tahap perencanaan hingga tahap pelaporan.

E. Asas-Asas Reviu Kinerja

1. Efektif

Pencapaian tujuan atau target dalam batasan waktu yang ditetapkan atau perbandingan antara input dan output dalam berbagai aktivitas kegiatan sampai dengan pencapaian tujuan terpenuhi.

2. Efisien

Pencapaian target dengan menggunakan input tertentu menghasilkan output yang maksimum.

3. Akuntabel

Dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan dan perundangan dan tidak bertentangan dengan kedua hal tersebut.

F. Tahapan Reviu Kinerja

1. Tahap Perencanaan

Tahap perencanaan mencakup keseluruhan kegiatan yang harus dilakukan sebelum reviu kinerja dilakukan, seperti penetapan tim auditor, penyusunan RKR (Rencana Kerja

Reviu), atau Lembar Kerja Reviu ataupun persiapan teknis lainnya.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan kegiatan reviu yang dilakukan oleh tim auditor terhadap auditee sebagaimana yang direncanakan.

3. Tahap Pelaporan

Tahap pelaporan merupakan kegiatan penyusunan laporan reviu berdasarkan hasil reviu kinerja yang telah dilaksanakan.

BAB II

GAMBARAN OBJEK REVIU KINERJA

A. Pengertian Reviu Kinerja

Reviu kinerja adalah suatu proses sistematis menverifikasi, menginvestigasi dan mengevaluasi untuk mendapatkan data/bukti secara objektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi atau kegiatan. Reviu kinerja (*performance review*) merupakan perluasan dari reviu laporan keuangan, dalam hal prosedur dan tujuan.

Evaluasi dilakukan berdasarkan aspek efisiensi operasi dan efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan, serta kepatuhan terhadap peraturan, hukum, dan kebijakan terkait. Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat keterkaitan antara kinerja dan kriteria yang ditetapkan serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Fungsi reviu kinerja adalah memberikan reviu dan evaluasi atas kinerja manajemen dan menilai apakah kinerja organisasi dapat memenuhi harapan dan sesuai dengan ketentuan.

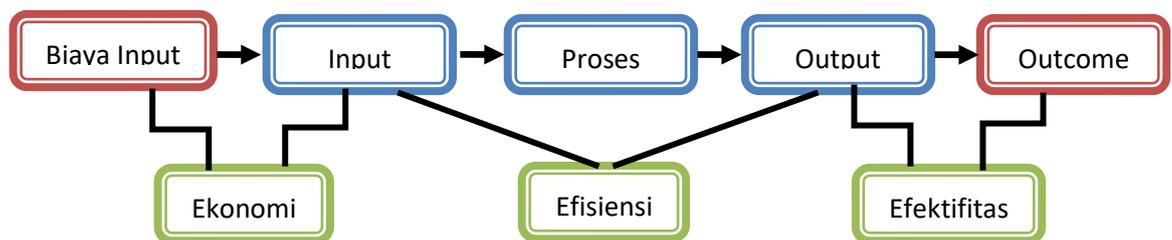
B. Kinerja dan Indikator Reviu Kinerja

Reviu kinerja merupakan upaya menilai kualitas informasi kinerja dan kecukupan indikator kinerja yang digunakan. Dalam reviu kinerja, auditor harus mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk menilai apakah sistem pengukuran kinerja telah efektif, misalnya menguji apakah indikator kinerja yang digunakan telah mengukur hal yang tepat.

Indikator kinerja ini harus memenuhi syarat relevan, spesifik, dapat diukur, dan dapat diverifikasi. Relevan berarti indikator kinerja memiliki hubungan yang jelas dengan apa yang

hendak diukur. Indikator juga harus spesifik dan mudah dipahami serta tidak menimbulkan tafsiran yang berbeda antara satu pengguna dengan pengguna lainnya. Indikator kinerja juga harus dapat diukur dengan memperhatikan ketersediaan data capaian kinerjanya. Selain itu, indikator kinerja juga harus dapat diverifikasi karena berdasarkan data yang andal. Indikator harus dapat dipertanggungjawabkan, yakni bahwa dalam rangka perhitungan hasil kinerja, jika diukur oleh pihak lain, akan memperoleh hasil yang sama dalam situasi yang sama.

Pada prinsipnya, konsep ekonomi, efisiensi dan efektivitas berhubungan erat dengan pengertian *input*, *output* dan *outcome*. *Input* adalah sumber daya dalam bentuk dana, Sumber Daya Manusia (SDM), peralatan, dan material yang digunakan untuk menghasilkan *ouput*. *Output* adalah barang-barang yang diproduksi, jasa yang diserahkan/diberikan, atau hasil-hasil lain dari proses atas *input*. Proses adalah kegiatan-kegiatan operasional yang menggunakan *input* untuk menghasilkan *ouput*, sedangkan *outcome* adalah tujuan atau sasaran yang akan dicapai melalui *output*. Gambar 1 berikut ini menjelaskan hubungan antara *input*, proses, *output*, dan *outcome*



C. Obyek Review Kinerja

Obyek review kinerja terdiri dari pemeriksaan terhadap:

1. Kinerja Individu

Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Objek reviu kinerja individu dapat berupa indikator kinerja individu.

2. Kinerja Unit

Kinerja unit menggambarkan sampai seberapa jauh sebuah unit telah melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Objek reviu kinerja unit dapat berupa indikator kinerja utama di tingkat unit.

3. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi menggambarkan sampai seberapa jauh satu organisasi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga dapat mencapai visi dan misi organisasi dalam kurun waktu tertentu. Objek reviu kinerja organisasi dapat berupa indikator kinerja utama di tingkat organisasi.

D. Pendekatan Reviu Kinerja

Dalam reviu kinerja terdapat dua pendekatan yang dapat diterapkan oleh auditor, yaitu:

1. Reviu yang menekankan pada proses/prosedur/metode yang dilakukan pada program atau kegiatan yang diperiksa;
2. Reviu yang menekankan pada hasil yang dicapai oleh individu, unit atau organisasi yang diperiksa.

Pendekatan reviu ini akan memengaruhi auditor dalam menentukan tujuan dan kriteria reviu.

E. Persyaratan Dasar Auditor

1. Reviu kinerja merupakan kegiatan yang berdasar pada informasi yang menuntut nilai-nilai profesional untuk mengelola informasi tersebut menjadi titik sentral. Salah satu bentuk nilai profesional tersebut adalah pentingnya seorang auditor (auditor) mempunyai kesempatan untuk mengembangkan keahliannya dan mempertahankan hasil yang baik dalam pelaksanaan tugas.
2. Seorang auditor dalam reviu kinerja harus mempunyai latar belakang pendidikan formal yang cukup dan mempunyai keahlian lainnya seperti kemampuan menganalisis, kemampuan berkreaitivitas, kemampuan berkomunikasi, baik dalam bentuk lisan maupun tertulis serta kemampuan terhadap pemahaman atas suatu pengelolaan/ manajemen yang baik. Selain itu, auditor kinerja juga dituntut untuk selalu memperoleh pendidikan profesional dari berbagai disiplin ilmu secara berkelanjutan.
3. Dalam pelaksanaan suatu reviu kinerja, SPI dapat menggunakan tenaga ahli yang berasal dari dalam atau luar SPI.

BAB III

PELAKSANAAN REVIU KINERJA

A. Perencanaan Reviu Kinerja

Tujuan perencanaan reviu adalah mempersiapkan suatu Rencana Kerja Reviu (RKR), Lembar Kerja Reviu (LKR) dan Program Reviu (P2) atas reviu terinci. RKA dan P2 ini akan digunakan sebagai dasar bagi pelaksanaan reviu terinci sehingga reviu dapat berjalan secara efisien dan efektif. Tahap-tahap Perencanaan Reviu Kinerja

1. Tahap Pengidentifikasian Masalah.

Pengidentifikasian masalah akan membantu pemeriksa dalam hal:

- a. Penentuan tujuan dan objek pemeriksaan.
- b. Perencanaan dan pelaksanaan pemeriksaan secara efisien, efektif, dan akuntabel.
- c. Pengevaluasian keandalan bukti pemeriksaan.

2. Tahap Penentuan Tujuan dan Lingkup Reviu.

Tujuan pemeriksaan sangat memengaruhi penentuan lingkup pemeriksaan, karena lingkup pemeriksaan terkait erat dengan tujuan pemeriksaan yang telah ditetapkan.

3. Tahap Penentuan Kriteria Reviu.

Penentuan kriteria pemeriksaan diperlukan untuk menentukan apakah suatu individu/unit/organisasi mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila kondisi aktual tidak sesuai dengan kriteria, maka akan timbul temuan pemeriksaan. Jika kondisi memenuhi atau melebihi kriteria, hal ini mengindikasikan bahwa individu/unit/organisasi telah melaksanakan praktik terbaik. Sebaliknya, jika kondisi

tidak memenuhi kriteria, hal ini mengindikasikan perlunya tindakan perbaikan.

4. Tahap Identifikasi Bukti dan Prosedur Reviu.

Setelah mengetahui kriteria pemeriksaan, pemeriksa dapat mengidentifikasi jenis dan sumber bukti serta prosedur pemeriksaan yang digunakan untuk memperoleh bukti tersebut. Mengidentifikasi jenis dan sumber bukti serta prosedur pemeriksaan akan mempermudah pada saat di lapangan, sehingga pemeriksaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

B. Pelaksanaan Reviu Kinerja

Tujuan pelaksanaan reviu kinerja adalah untuk mendapatkan bukti yang cukup, kompeten, dan relevan sehingga pemeriksa dapat menilai apakah kinerja individu/unit/organisasi yang diperiksa sesuai dengan kriteria atau tidak, menyimpulkan apakah tujuan-tujuan pemeriksaan tercapai atau tidak, dan mengidentifikasi kemungkinan-kemungkinan untuk memperbaiki kinerja entitas yang diperiksa; dan mendukung simpulan, temuan, dan rekomendasi pemeriksaan.

Dalam mengumpulkan data pemeriksaan, pemeriksa dapat menggunakan teknik-teknik seperti (1) reviu dokumen fisik dan elektronik, (2) wawancara/permintaan keterangan, (3) kuesioner, (4) observasi fisik, dan (5) penggunaan data elektronik yang tersedia dalam database.

Kegiatan dalam tahapan pelaksanaan dilaksanakan dalam 4 (empat) langkah sebagai berikut:

1. Perolehan dan Pengujian Data

Pada tahap ini, pemeriksa menganalisis bukti pemeriksaan dari obyek yang diperiksa untuk memperoleh keyakinan

yang memadai dalam menjawab tujuan pemeriksaan. Berdasarkan bukti-bukti yang sudah diuji, pemeriksa dapat:

- a. Mengembangkan hasil pengujian untuk menilai apakah kinerja individu/unit/organisasi yang diperiksa telah sesuai dengan kriteria atau tidak;
- b. Mengumpulkan hasil pengujian dan membandingkannya dengan tujuan pemeriksaan;
- c. Mengidentifikasi kemungkinan-kemungkinan untuk memperbaiki kinerja individu/unit/organisasi; dan
- d. Memanfaatkan hasil pengujian untuk mendukung rekomendasi dan kesimpulan pemeriksaan.

2. Penyusunan Konsep Temuan Pemeriksaan

Langkah-langkah yang diperlukan dalam kegiatan menyusun temuan pemeriksaan adalah sebagai berikut:

- a. Temuan pemeriksaan dapat bersifat positif atau negatif. Positif terjadi apabila kondisi aktual sama atau lebih baik daripada kriteria, sedangkan negatif apabila kondisi aktual tidak mencapai kriteria.
- b. Pemeriksa perlu mengungkap temuan positif dalam Laporan Hasil Pemeriksaan, dan pemeriksa perlu mengidentifikasi unsur-unsur temuan negatif menjadi suatu temuan pemeriksaan.
- c. Jika ditemukan indikasi yang mengandung unsur kerugian negara (*fraud*) yang relevan dengan tujuan pemeriksaan, maka pemeriksa perlu melakukan pendalaman pemeriksaannya sampai menjadi temuan pemeriksaan. Indikasi yang tidak relevan dengan tujuan pemeriksaan, perlu didokumentasikan secara memadai dalam KKP dan akan ditindaklanjuti pada jenis pemeriksaan lain yang sesuai.

3. Perolehan Tanggapan Entitas

Pemeriksa mengkomunikasikan konsep temuan kepada *auditee* untuk mendapatkan klarifikasi, kemudian *auditee* memberikan tanggapan resmi dan tertulis.

4. Penyampaian Temuan Kepada Entitas

Pemeriksa menyampaikan Temuan Pemeriksaan kepada manajemen entitas yang diperiksa.

BAB IV

PELAPORAN HASIL REVIU KINERJA

A. Tujuan Pelaporan

Tujuan dari bagian petunjuk pelaksanaan pelaporan pemeriksaan ini adalah memberikan bantuan kepada pemeriksa dalam menyusun suatu laporan pemeriksaan kinerja. Laporan hasil pemeriksaan tersebut diharapkan dapat:

1. Mengomunikasikan hasil pemeriksaan kepada pihak yang berwenang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
2. Membuat hasil pemeriksaan terhindar dari kesalahpahaman,
3. Membuat hasil pemeriksaan sebagai bahan untuk melakukan tindakan perbaikan oleh instansi terkait, dan
4. Memudahkan pemantauan tindak lanjut untuk menentukan pengaruh tindakan perbaikan yang semestinya telah dilakukan.

B. Tahapan Pelaporan

Terdapat minimal 3 (tiga) tahapan penulisan laporan hasil reviu kinerja, yaitu:

1. Penyusunan Konsep Laporan Hasil Reviu (LHR)

Penyusunan konsep LHR memuat unsur-unsur seperti: pernyataan bahwa pemeriksaan dilaksanakan sesuai dengan standar; tujuan, lingkup dan metodologi pemeriksaan; hasil pemeriksaan (temuan, simpulan dan rekomendasi); tanggapan pejabat terperiksa atas Hasil Reviu (HR); dan pelaporan informasi rahasia bila ada.

2. Perolehan Tanggapan atas Rekomendasi dan Simpulan

Setelah menyusun konsep LHR, pemeriksa menyampaikan konsep LHR tersebut kepada entitas untuk

memperoleh tanggapan dari entitas yang diperiksa. Hal tersebut bertujuan agar laporan dapat disajikan secara berimbang.

- a. Pemeriksa harus mendapatkan tanggapan tertulis dan resmi atas temuan, simpulan, dan rekomendasi pemeriksaan dari *auditee*. Tanggapan *auditee* tersebut harus dievaluasi dan dipahami secara seimbang dan obyektif, serta disajikan secara memadai dalam laporan hasil pemeriksaan.
- b. Tanggapan yang diberikan, seperti janji atau rencana tindakan perbaikan harus dicantumkan dalam laporan hasil pemeriksaan, tetapi tidak dapat diterima sebagai pembenaran untuk menghilangkan temuan dan rekomendasi.
- c. Apabila tanggapan dari *auditee* tersebut bertentangan dengan temuan, simpulan, dan rekomendasi dalam laporan hasil pemeriksaan, dan menurut pendapat pemeriksa tanggapan tersebut tidak benar, maka pemeriksa harus menyampaikan ketidaksetujuannya atas tanggapan tersebut beserta alasannya secara seimbang dan obyektif. Sebaliknya, pemeriksa harus memperbaiki laporannya apabila pemeriksa berpendapat bahwa tanggapan tersebut benar.

3. Penyusunan dan Penyampaian LHA

Pemeriksa akan melakukan finalisasi atas konsep LHA yang telah mendapatkan tanggapan dari *auditee*. LHA yang sudah difinalisasi selanjutnya didistribusikan kepada pihak yang secara resmi berkepentingan.

BAB V

PENUTUP

Demikian pedoman Reviu Kinerja ini disusun untuk menjadi acuan kerja bagi tim auditor Satuan Pengawasan Internal (SPI). Semoga pedoman ini dapat meningkatkan pelaksanaan reviu kinerja secara sistematis, objektif, dan sesuai standar pemeriksaan.