



SALINAN

WALI KOTA MAKASSAR
PROVINSI SULAWESI SELATAN
PERATURAN WALI KOTA MAKASSAR
NOMOR 6 TAHUN 2026

TENTANG

PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 11 TAHUN 2024
TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
LINGKUP PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA MAKASSAR,

- Menimbang :
- a. bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu bentuk penghargaan dalam rangka meningkatkan kinerja, disiplin yang diberikan guna peningkatan kinerja, disiplin, motivasi dan profesionalisme serta mewujudkan pelayanan publik;
 - b. bahwa agar dalam pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip efektifitas dan kemampuan keuangan Daerah, perlu dilakukan penyesuaian terhadap pengaturan pemberian tambahan penghasilan dimaksud;
 - c. bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Daerah telah ditetapkan dengan Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 11 Tahun 2024, namun terdapat beberapa perubahan substansi, sehingga perlu disesuaikan dengan kebutuhan Daerah;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Wali Kota Nomor 11 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Lingkup pemerintah Daerah;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 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 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negar Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Undang-Undang Nomor 134 Tahun 2024 tentang Kota Makassar di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 320, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7071);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
9. Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 11 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kota Makassar Tahun 2024 Nomor 11);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 11 TAHUN 2024 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA LINGKUP PEMERINTAH DAERAH.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 11 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kota Makassar Tahun 2024 Nomor 11) diubah sebagai berikut :

1. Ketentuan Pasal 1 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Makassar.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Makassar selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan Tugas Pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Dihapus.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Kepala Perangkat Daerah adalah pejabat struktural yang memimpin Perangkat Daerah.
9. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang selanjutnya disingkat BKPSDMD adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.
10. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang selanjutnya disingkat BPKAD adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.
11. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN Lingkup Pemerintah Kota Makassar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Makassar.
13. Surat Perintah Membayar yang selanjutnya disingkat SPM adalah Surat Perintah Membayar yang dikeluarkan oleh Kepala Perangkat Daerah untuk membayar sejumlah dana yang telah tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah.
14. Surat Perintah Pencairan Dana yang selanjutnya disingkat SP2D adalah perintah pencairan oleh Kuasa Bendahara Umum Daerah kepada Pemegang Kas dalam hal ini Bank Sulselbar untuk mencairkan dana ke rekening yang ditunjuk.
15. Tim Evaluasi TPP adalah tim yang melakukan monitoring dan evaluasi secara menyeluruh dan periodik atas implementasi kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai;

16. Operator Sistem adalah ASN dan/atau Non ASN yang ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah/Unit Kerja yang bertugas untuk melakukan input dokumen sistem penilaian prestasi kerja ASN dan Calon ASN kedalam sistem.
17. Petugas Verifikasi adalah ASN yang ditetapkan oleh Wali Kota dan bertugas melakukan verifikasi kesesuaian data ASN hasil penilaian kinerja dalam sistem, pendampingan kepada Perangkat Daerah, melakukan koordinasi dan melayani pengaduan ASN terkait penilaian kinerja pada Perangkat Daerah yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
18. Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas ASN sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.
19. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan baik secara instansional maupun secara jabatan.
20. Penilaian Kinerja adalah penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
21. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh ASN setiap tahun.
22. Perjanjian Kinerja adalah kinerja yang diperjanjikan yang didalamnya memuat indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
23. Perilaku Kerja adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
24. *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan kepada ASN yang berhasil memperoleh predikat kinerja sangat baik yang bentuk, besaran dan waktu pemberiannya diatur oleh masing-masing perangkat daerah.
25. Tim Penyelesaian Kerugian Daerah yang selanjutnya disingkat TPKD adalah tim yang bertugas memproses penyelesaian kerugian daerah.
26. Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah yang selanjutnya disingkat SKPKD adalah unsur penunjang Urusan Pemerintahan pada Pemerintah Daerah yang melaksanakan Pengelolaan Keuangan Daerah.
27. Bendahara Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BUD adalah Pejabat Pengelola Keuangan Daerah yang bertindak dalam kapasitas sebagai BUD.
28. Surat Pemberitahuan Tahunan yang selanjutnya disingkat SPT adalah laporan pajak yang disampaikan kepada pemerintah melalui sebuah instansi resmi yang menangani pajak di Indonesia, yakni Direktorat Jenderal Pajak.

29. Surat Perintah Pembayaran yang selanjutnya disingkat SPP adalah dokumen yang digunakan untuk mengajukan permintaan pembayaran.
30. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disebut Plt adalah pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap.
31. Pelaksana Harian yang selanjutnya disebut Plh adalah pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara.
32. Penjabat yang selanjutnya disebut Pj adalah pejabat yang ditunjuk untuk menjalankan tugas dan wewenang karena adanya kekosongan jabatan.
33. Penilaian Perilaku 360 adalah penilaian atas tindakan Perilaku Pegawai melalui pernyataan dari pihak lain di lingkungan kerja masing – masing meliputi atasan, rekan kerja, bawahan dan pribadi dengan pendekatan psikologis yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertutup.
34. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
35. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah warga negara Indonesia yang telah lulus seleksi penerimaan ASN namun masih dalam masa percobaan sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.
36. Sistem Penilaian Kinerja adalah sistem atau aplikasi yang memuat mekanisme penilaian kinerja melalui sistem elektronik.
37. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
38. Terhitung Mulai Tanggal atau TMT adalah tanggal resmi pengangkatan seseorang sebagai CPNS.
39. Jabatan Manajerial adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung dibawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.
40. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan/atau keterampilan tertentu.

2. Ketentuan Pasal 4 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 4

- (1) TPP diberikan kepada:
 - a. PNS;
 - b. CPNS;
 - c. PPPK di Lingkup Pemerintah Daerah; dan
 - d. ASN instansi lain yang ditugaskan menduduki **Jabatan Manajerial**.
- (2) PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
 - a. PPPK penuh waktu; dan
 - b. PPPK paruh waktu.
- (3) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi PPPK paruh waktu.
- (4) TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan:
 - a. beban kerja;
 - b. kondisi kerja;
 - c. kelangkaan profesi; dan
 - d. pertimbangan objektif lainnya.
- (5) TPP tidak diberikan kepada:
 - a. ASN yang diberhentikan sementara dan/atau dinonaktifkan;
 - b. ASN yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
 - c. ASN yang diperbantukan/dipekerjakan/dititipkan pada instansi lain di luar lingkup Pemerintah Daerah;
 - d. ASN yang sedang cuti di luar tanggungan negara;
 - e. ASN yang dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
 - f. ASN yang dalam tugas belajar yang meninggalkan tugas kedinasan.
- (6) ASN yang pindah masuk ke dalam lingkup Pemerintah Daerah dalam tahun berjalan diberikan TPP setelah melaksanakan tugas pada Pemerintah Daerah selama 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal mulai melaksanakan tugas.
- (7) ASN yang pindah masuk sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikecualikan bagi yang dipromosi menduduki **Jabatan Manajerial** baik definitif maupun Plt.
- (8) ASN yang pindah jabatan dan atau pindah perangkat daerah lain yang TMT di bawah tanggal 12 (dua belas) bulan berjalan TPP dibayarkan di perangkat daerah setelah pindah jabatan.
- (9) ASN yang pindah jabatan dan atau pindah perangkat daerah lain yang TMT sejak tanggal 12 (dua belas) pada bulan berjalan TPP dibayarkan di perangkat daerah sebelum pindah jabatan.

- (10) CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai TPP yang diterima.
 - (11) TPP ASN yang telah dianggarkan tetapi tidak terakomodir dalam daftar nominatif pembayaran yang telah terbayarkan, Perangkat Daerah mengajukan usulan pembayaran TPP susulan dalam tahun anggaran berkenaan.
3. Ketentuan Pasal 5 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 5

- (1)** Komponen perhitungan TPP dihitung berdasarkan kriteria pemberian TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).
- (2) Komponen perhitungan TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf a meliputi:
 - a. TPP diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja atau batas waktu normal minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal minimal 170 (seratus tujuh puluh) jam perbulan; dan
 - b. besaran persentase TPP berdasarkan beban kerja sesuai kemampuan keuangan Daerah dari besaran *basic* TPP.
- (3) Komponen perhitungan TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (4) huruf b meliputi:
 - a. TPP diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki risiko tinggi seperti risiko kesehatan, keamanan jiwa serta bersinggungan dengan aparat penegak hukum;
 - b. rincian kriteria TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah seluruh ASN yang melaksanakan tugas pada:
 - 1. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - 2. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radioaktif;
 - 3. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 - 4. pekerjaan yang berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 - 5. pekerjaan yang satu tingkat dibawah tidak ada pejabatnya; dan/atau
 - 6. pekerjaan yang satu tingkat dibawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada Jabatan Manajerial dibawahnya.
 - c. besaran persentase TPP berdasarkan kondisi kerja sesuai kemampuan keuangan Daerah dari besaran *basic* TPP.

- (4) Komponen perhitungan TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (4) huruf c meliputi:
 - a. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan khusus dan kualifikasi ASN yang sangat sedikit;
 - b. TPP diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah;
 - c. alokasi TPP berdasarkan kelengkapan profesi minimal 10% (sepuluh persen) dari *basic* TPP; dan
 - d. besaran persentase TPP berdasarkan kelangkaan profesi sesuai kemampuan keuangan Daerah dari besaran *basic* TPP.
 - (5) Komponen perhitungan TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (4) huruf d meliputi:
 - a. Perangkat Daerah yang menghasilkan pajak Daerah dan retribusi Daerah dalam bentuk insentif pajak dan insentif retribusi Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Wali Kota;
 - b. tenaga kependidikan (guru dan pengawas) dalam bentuk tunjangan profesi dan tambahan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. tenaga kesehatan yang bertugas pada unit kerja berstatus Badan Layanan Umum Daerah dan/atau yang telah menerapkan remunerasi, puskesmas, dan unit pelaksana teknis daerah Rumah Sakit Umum Daerah dalam bentuk jasa medik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. pengelola barang milik Daerah;
 - e. pengurus barang pengelola dan pembantu pengurus barang pengelola; dan
 - f. honorarium yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
 - (6) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b dan c tidak menerima TPP Beban Kerja, Kondisi Kerja dan Kelangkaan Profesi.
 - (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan dengan keputusan Wali Kota.
4. Ketentuan Pasal 7 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 7

- (1) Pembayaran TPP ASN setiap bulan dinilai berdasarkan ekspektasi kinerja dan disiplin kerja.
- (2) Pembayaran TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar berdasarkan:
 - a. penilaian ekspektasi kinerja sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari besaran TPP yang diterima ASN; dan

- b. penilaian disiplin kerja sebesar 30% (tiga puluh persen) dari TPP yang diterima ASN.
- (3) Penilaian ekspektasi Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan berdasarkan hasil kerja dan perilaku kerja yang dilaporkan setiap bulan pada Sistem Penilaian Kinerja.
- (4) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai ASN.
- (5) Waktu pelaporan hasil kerja dan perilaku kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lambat 3 (tiga) hari kalender minggu pertama pada bulan berikutnya.
- (6) Dalam hal Sistem Penilaian Kinerja mengalami gangguan teknis pada batas waktu yang ditentukan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) maka batas waktu ditambahkan 1 (satu) hari pada hari kerja berikutnya.
- (7) Batas waktu penilaian ekspektasi Kinerja bulan berjalan dilaksanakan paling lambat 5 (lima) hari kalender minggu pertama pada bulan berikutnya.
- (8) Batas waktu penilaian ekspektasi Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dapat diubah lebih cepat atau lebih lambat dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan dan diberitahukan melalui surat edaran atau notifikasi dalam Sistem Penilaian Kinerja.

5. Ketentuan Pasal 8 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 8

- (1) Penilaian Ekspektasi Kinerja dilakukan berdasarkan:
 - a. hasil kerja; dan
 - b. perilaku kerja.
- (2) Hasil kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan produk berupa barang, jasa, dan informasi yang dihasilkan dari suatu proses pelaksanaan tugas.
- (3) Hasil kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan bobot sebesar 60% (enam puluh persen) dari TPP ekspektasi Kinerja.
- (4) Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berupa tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perilaku kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan bobot sebesar 40% (empat puluh persen) dari TPP ekspektasi Kinerja.
- (6) Hasil kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diperoleh dari rencana hasil kerja dalam SKP.

- (7) Perilaku kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dengan metode Penilaian Perilaku 360.
- (8) Hasil penilaian ekspektasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan predikat Kinerja :
 - a. sangat baik;
 - b. baik;
 - c. butuh perbaikan;
 - d. kurang; dan
 - e. sangat kurang.
- (9) Predikat Kinerja sebagaimana dimaksud ayat (8) digunakan sebagai dasar penetapan persentase nilai TPP ekspektasi Kinerja.
- (10) Persentase nilai TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (9) sebagai berikut :
 - a. sangat baik diberikan 100% (seratus persen) dari nilai TPP ekspektasi Kinerja ditambah dengan *reward*;
 - b. baik diberikan 100% (seratus persen) dari nilai TPP ekspektasi Kinerja;
 - c. butuh perbaikan diberikan 80% (delapan persen) dari nilai TPP ekspektasi Kinerja;
 - d. kurang diberikan 60% (enam puluh persen) dari nilai TPP ekspektasi Kinerja;
 - e. sangat kurang diberikan 0% (nol persen) dari nilai TPP ekspektasi Kinerja.
- (12) *Reward* sebagaimana dimaksud pada ayat (10) huruf a ditetapkan dan diberikan oleh Perangkat Daerah kepada pegawai ASN.

6. Ketentuan Pasal 11 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 11

- (1) Setiap ASN wajib melakukan rekam kehadiran ditempat kerja pada Perangkat Daerah.
- (2) Rekam kehadiran dapat dilakukan secara elektronik dan manual.
- (3) Rekam kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada waktu masuk kerja dan waktu pulang kerja.
- (4) Rekam kehadiran secara manual sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan jika:
 - a. perangkat dan sistem rekam kehadiran secara elektronik mengalami kerusakan dan/atau tidak berfungsi;
 - b. ASN belum terdaftar dalam sistem rekam kehadiran secara elektronik;
 - c. terjadi keadaan *force majeure* berupa bencana alam dan/atau kerusakan yang mengakibatkan sistem rekam kehadiran elektronik tidak dapat dilakukan; dan/atau
 - d. tempat kerja tidak tersedia sistem rekam kehadiran secara elektronik.

- (5) Rekam kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan bagi jabatan operator layanan operasional yang terdiri atas:
 - a. orang yang menjalankan tugas sebagai pengemudi armada;
 - b. petugas pemakaman; dan
 - c. petugas kebersihan.

7. Ketentuan Pasal 14 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

- (1) SKP sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (6) merupakan ekspektasi Kinerja yang akan dicapai oleh pegawai ASN setiap tahun.
- (2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas penyusunan dan penetapan yang ditetapkan pada awal tahun anggaran.
- (3) Proses penyusunan dan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Proses penyusunan dan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan paling lambat minggu kedua bulan januari setiap tahunnya.
- (5) Dalam hal terjadi perpindahan pegawai ASN dalam jabatan, maka waktu penginputan SKP, menyesuaikan dengan pelaksanaan tugas jabatan baru yang bersangkutan.
- (6) ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan, baik diklat penjenjangan struktural maupun diklat fungsional, maka tugas fungsi dan tanggung jawabnya diambil alih oleh atasan langsung atau pejabat yang berwenang.
- (7) Penyusunan dan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui Sistem Penilaian Kinerja.

8. Ketentuan Pasal 16 ayat diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 16

- (1) Pengurangan TPP diberikan kepada:
 - a. pegawai ASN yang tidak mengikuti upacara pada hari senin pagi dikenakan pengurangan TPP ASN sebesar 2 % (dua persen);
 - b. pegawai ASN yang tidak mengikuti upacara hari besar pada hari kerja, dikenakan pengurangan TPP ASN sebesar 2% (dua persen); dan
 - c. Pegawai ASN yang tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya dikenakan pengurangan TPP sebesar 1,5% (satu koma lima persen) dari penilaian disiplin kinerja.

- (2) Pengurangan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak dikenakan pengurangan jika pegawai ASN melampirkan dokumen pendukung berupa surat tugas dan/atau surat keterangan.
- (3) Surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (4) Pengurangan pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dikenakan bagi pegawai ASN yang:
 - a. tanpa alasan yang sah
 1. tidak masuk kerja, sebesar 3 % (tiga persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja;
 2. terlambat masuk kerja, sebesar persentase tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini;
 3. pulang sebelum waktunya, sebesar persentase tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Wali Kota ini; dan
 4. keterlambatan masuk kerja dengan akumulasi keterlambatan masuk kerja.
 - b. dikenai pemberhentian untuk sementara atau dinonaktifkan, dengan ketentuan :
 1. pegawai ASN diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan karena terkena/terlibat kasus hukum dan/atau sedang menjalani masa penahanan oleh pihak yang berwajib, dikenai pengurangan pemberian TPP berdasarkan beban kerja sebesar 100% (seratus persen) terhitung sejak ditetapkan keputusan pemberhentian sementara;
 2. berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dinyatakan tidak bersalah, pemberian TPP berdasarkan beban kerja bagi pegawai tersebut dapat dibayarkan kembali pada bulan berikutnya, setelah diaktifkan kembali sebagai pegawai ASN.
- (5) Pengurangan TPP tidak dikenakan jika:
 - a. sakit, dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter yang memiliki surat izin praktik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. cuti, dibuktikan dengan surat keterangan cuti sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. alasan yang sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dan Pasal 15; dan/atau
 - d. alasan lain yang dituliskan dalam surat permohonan izin/pemberitahuan yang disetujui oleh atasan langsung.

- (6) Surat keterangan sakit dari dokter sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a harus disampaikan kepada pejabat atau yang menangani rekam kehadiran paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak hari pertama masuk kerja setelah sembuh dari sakit.
 - (7) Surat keterangan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b harus disampaikan kepada pejabat atau yang menangani rekam kehadiran paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak hari pertama mulai cuti.
 - (8) Surat atau dokumen lainnya yang menyatakan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dan Pasal 15 harus disampaikan kepada pejabat atau yang menangani rekam kehadiran paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak hari pertama masuk kerja setelah kejadian/pelaksanaan tugas.
 - (9) Surat permohonan izin/pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d harus disampaikan kepada pejabat atau yang menangani rekam kehadiran paling lama 3 (tiga) hari kerja setelah dilakukannya perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
 - (10) Format surat permohonan izin/pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (9) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
 - (11) pegawai ASN yang tidak berada ditempat tugas tanpa alasan yang sah/tanpa izin, maka atasan langsung mengeluarkan surat keterangan sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
 - (12) Pemberian sanksi administratif berupa penundaan pembayaran TPP dalam hal pegawai ASN penerima TPP tidak patuh dalam pelaporan harta kekayaan penyelenggara negara, pelaporan pajak tahunan, menguasai atau memanfaatkan aset milik/dikuasai Pemerintah Daerah secara tidak sah dan/atau belum menyelesaikan kerugian negara/Daerah berdasarkan hasil audit dan rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan atau Inspektorat/Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.
 - (13) Penyelesaian kerugian negara/daerah sebagaimana dimaksud pada ayat 12 dapat dilakukan melalui mekanisme TPKD dan apabila melalui mekanisme TPKD tidak diselesaikan maka akan dilanjutkan oleh Majelis Pertimbangan Penyelesaian Kerugian Daerah.
9. Ketentuan ayat (4) Pasal 18 dihapus, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 18

- (1) ASN yang dikenakan sanksi hukuman berupa :
 - a. hukuman disiplin ringan, tidak mendapat TPP 1 (satu) kali pada bulan berikutnya sejak ditetapkan surat keputusan hukumannya;
 - b. hukuman disiplin sedang, tidak mendapat TPP 2 (dua) kali pada bulan berikutnya sejak ditetapkan surat keputusan hukumannya;
 - c. hukuman disiplin berat, tidak mendapat TPP 3 (tiga) kali pada bulan berikutnya sejak ditetapkan surat keputusan hukumannya, kecuali pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat.
- (2) pegawai ASN/Pejabat yang tidak melakukan penilaian Ekpektasi Kinerja kepada bawahan sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan, pembayaran TPP bagi perangkat daerah terkait ditunda hingga penerbitan surat pernyataan tidak ada sanggahan ke BKPSDMD yang ditandatangani oleh kepala Perangkat Daerah terkait.
- (3) Ketidak sesuaian hasil penilaian ekspektasi Kinerja oleh atasan, bawahan dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada kepala Perangkat Daerah/unit kerja yang tembusannya disampaikan kepada tim TPP untuk bahan evaluasi.
- (4) dihapus.
- (5) Pegawai ASN yang memperoleh predikat Kinerja sangat kurang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (10) huruf e, pemberian TPP hanya diberikan berdasarkan capaian disiplin kerja atas kehadiran pada bulan berjalan.
- (6) Bagi pegawai ASN yang meninggal dunia, pemberian TPP disesuaikan dengan capaian akhir pada sistem absensi kehadiran dalam bulan berjalan.
- (7) Bagi Perangkat Daerah/unit kerja yang tidak memenuhi target realisasi anggaran pada tahun berjalan sesuai ketentuan maka akan dilakukan penundaan pembayaran TPP pada Perangkat Daerah, sampai adanya rekomendasi dari pejabat pembina kepegawaian untuk dilakukan pembayaran TPP.
- (6) ASN yang memperoleh predikat kinerja sangat kurang sebagaimana dimaksud Pasal 8 ayat (5) huruf e, maka pemberian TPP hanya diberikan berdasarkan capaian Disiplin Kerja atas kehadiran pada bulan berjalan.
- (7) ASN yang meninggal dunia, pemberian TPP disesuaikan dengan capaian akhir pada sistem penilaian kinerja dalam bulan berjalan.

10. Diantara ayat (2) dan ayat (3) Pasal 22 disisipkan 1 (satu) ayat, yakni ayat 2b sehingga Pasal 22 berbunyi sebagai berikut :

Pasal 22

- (1) Pegawai ASN yang mengalami perubahan jenjang jabatan bagi pejabat manajerial, penyesuaian pemberian TPP dibayarkan pada bulan berikutnya.
 - (2) Pegawai ASN yang mengalami perubahan jenjang jabatan bagi pejabat pelaksana dan pejabat fungsional tertentu dalam tahun anggaran berjalan namun anggarannya belum tersedia, penyesuaian pemberian TPP dibayarkan pada anggaran perubahan atau APBD tahun berikutnya dan tidak berlaku surut.
 - (2b) Pegawai ASN yang mengalami perpindahan jabatan dari jabatan pelaksana ke Jabatan fungsional dan dari jabatan Manajerial ke Jabatan Fungsional namun anggarannya belum tersedia, maka TPP dibayarkan pada kelas jabatan pelaksana yang tersedia.
 - (3) Evaluasi pembayaran TPP dilaksanakan apabila ada hal yang perlu untuk direviu oleh Tim Evaluasi TPP.
11. Ketentuan Pasal 25 huruf b diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 25

Pengelola kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) harus menyampaikan laporan:

- a. Informasi akumulasi perhitungan hari dan jam kerja yang dilanggar setiap pegawai ASN berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Wali Kota ini, kepada atasan langsung pegawai yang bersangkutan untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin pegawai ASN.
 - b. rincian perhitungan pembayaran TPP berdasarkan ekspektasi kinerja pegawai secara bulanan, dengan menggunakan sistem penilaian kinerja.
 - c. rincian perhitungan pembayaran TPP berdasarkan disiplin kerja pegawai secara bulanan, dengan menggunakan absen elektronik; dan
 - d. pegawai ASN yang dengan sengaja melaporkan informasi akumulasi yang tidak sesuai sebagaimana dimaksud pada huruf a, tidak dapat diberikan TPP selama 1 (satu) bulan pada bulan berkenaan.
12. Ketentuan Lampiran I diubah sehingga berbunyi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

13. Ketentuan Lampiran III diubah sehingga berbunyi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal II

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Makassar.

Ditetapkan di Makassar
pada tanggal 6 Mei 2026
WALI KOTA MAKASSAR,

TTD

MUNAFRI ARIFUDDIN

Diundangkan di Makassar
pada tanggal 6 Mei 2026

SEKRETARIS DAERAH KOTA MAKASSAR,

TTD

A. ZULKIFLY

BERITA DAERAH KOTA MAKASSAR TAHUN 2026 NOMOR 6

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum
Sekretariat Daerah Kota Makassar



Dr. Asrul Mimina, SH., MH.

LAMPIRAN I
PERATURAN WALI KOTA MAKASSAR
NOMOR 6 TAHUN 2026
TENTANG
PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN
WALI KOTA MAKASSAR NOMOR 11 TAHUN
2024 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
LINGKUP PEMERINTAH DAERAH

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN	INDEKS TPP (ITTP)	BASIC TPP
1	1.540.000	0,79134	1.218.663
2	1.947.000		1.540.738
3	2.354.000		1.862.814
4	2.849.000		2.254.527
5	4.807.000		3.803.971
6	5.764.000		4.561.283
7	6.633.000		5.248.958
8	7.523.000		5.953.250
9	9.360.000		7.406.942
10	10.760.000		8.514.818
11	12.370.000		9.788.875
12	16.000.000		12.661.440
13	20.010.000		15.834.713
14	22.295.000		17.642.925
15	29.286.000		23.175.183

WALI KOTA MAKASSAR,

TTD

MUNAFRI ARIFUDDIN

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum
Sekretariat Daerah Kota Makassar



Dr. Asrul Mimina, SH., MH.

LAMPIRAN III
PERATURAN WALI KOTA MAKASSAR
NOMOR 6 TAHUN 2026
TENTANG
PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN
WALI KOTA MAKASSAR NOMOR 11 TAHUN
2024 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
LINGKUP PEMERINTAH DAERAH

PENGURANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN BEBAN KERJA
AKIBAT PULANG KERJA SEBELUM WAKTUNYA
DI LINGKUP PEMERINTAH DAERAH

PULANG SEBELUM WAKTU (PSW)	LAMA MENINGGALKAN PEKERJAAN SEBELUM WAKTUNYA	PERSENTASE PENGURANGAN (%)
PSW 1	1 menit s.d. < 31 menit	0,5
PSW 2	31 menit s.d. < 61 menit	1
PSW 3	61 menit s.d. < 91 menit	1,25
PSW 4	≥91 menit dan/atau tidak absen pulang kantor	1,55

WALI KOTA MAKASSAR,

TTD

MUNAFRI ARIFUDDIN

Sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum
Sekretariat Daerah Kota Makassar



Dr. Asrul Mimina, SH., MH.