Asian Journal of
Islamic Studies and Da'wah

e-ISSN : 3025-4493
p-ISSN : 3025-5252

Index : Harvard, Boston, Sydney University, Dimensions, Lens, Scilit, Semantic, Google, etc

https://doi.org/10.58578/AJISD.v2i4.3167

KONTEKSTUALISASI ILMU JARH WA TA'DIL DALAM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI PT DWISAR MULTIVESTA NIAGATAMA

Contextualization of Jarh wa Ta'dil Science in Employee Performance Assessment at PT Dwisar Multivesta Niagatama

Ia Mufti Hidayat & Tajul Arifin
UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia
iamuftihidayat@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jun 2, 2024	Jun 5, 2024	Jun 8, 2024	Jun 11, 2024

Abstract

Employee assessment is an important aspect of human resource management that requires a comprehensive approach to measuring their performance and contribution to the company. This article aims to explain the concept of jarh wa ta'dil in the science of hadith and how this concept can be applied in the context of employee assessment in modern management. By integrating the ethical values and justice of jarh wa ta'dil, companies can develop a more holistic and value-based approach to judgment. This research uses qualitative methods with a literature study approach by applying descriptive-analytical methods. The results of the research show that there is a correlation between the principles of jahr wa ta'dil with those of the ideal employee judgment. Principles such as justice, equity, and accuracy jhr wa'dil aligned with the ideals of the employee's judgement such as objectivity, transparency, and accountability.

Keywords: Contextualization, Employee Assessment, Jarh wa Ta'dil, Performance

AJISD Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Penilaian karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang membutuhkan pendekatan yang komprehensif untuk mengukur kinerja dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan konsep jarh wa ta'dil dalam ilmu hadis dan bagaimana konsep ini dapat diterapkan dalam konteks penilaian karyawan dalam manajemen modern. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai etis dan keadilan dari jarh wa ta'dil, perusahaan dapat mengembangkan pendekatan penilaian yang lebih holistik dan berbasis pada nilai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur dengan menerapkan metode deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian antara prinsip-prinsip ilmu jarh wa ta'dil dengan prinsip-prinsip penilaian karyawan yang ideal. Prinsip-prinsip jarh wa ta'dil seperti keadilan, kesaksamaan, dan akurasi sejalan dengan prinsip-prinsip penilaian karyawan yang ideal seperti objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas.

Kata Kunci: Ilmu Jarh wa Ta'dil, Kinerja, Kontekstualisasi, Penilaian Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan.(Haider, Z., Batool & Qurat-ul-ain, 2013) Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan.(Setiyawan & Waridin., 2006) Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik.(Cleveland, J. N., Murphy, K. R., & Williams, 1989)

Pada kajian hadits terdapat ilmu yang disebut dengan jarh wa ta'dil yaitu ilmu yang mempelajari tentang cacat dan tidaknya seseorang yang menyampaikan hadits atau informasi dari Rasulullah sehingga dengan ilmu itu dapat diketahui shahih dan tidaknya hadits tersebut. Secara kualitas, menurut Ibnu Shalah bahwa hadits shahih adalah hadits yang sanadnya bersambung, diriwayatkan oleh yang orang-orang yang berwatak adil, dhabit, haditsnya tidak syadz dan tidak mengandung cacat.(Shalah, 1998) Ilmu jarh wa ta'dîl sebagai warisan dari tradisi Islam yang berfungsi untuk mengritisi kepribadian seseorang

dalam periwayatan hadis, senyatanya dapat dipakai dalam konteks lain sebagai kontekstualisasi keilmuan. Kontekstualisasi jarh wa ta'dil dalam penilaian karyawan menawarkan pendekatan yang inovatif dan berwawasan untuk meningkatkan efektivitas dan keadilan dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, kontekstualisasi menghadirkan fenomena sosial yang menarik untuk dikaji terkait menunjukkan integrasi nilai-nilai Islam ke dalam praktik manajemen modern, sekaligus membuka potensi penerapan ilmu jarh wa ta'dil di luar konteks hukum Islam. Dengan menggabungkan metodologi tradisional jarh wa ta'dil dengan prinsip-prinsip manajemen modern, perusahaan dapat mengembangkan sistem penilaian karyawan yang lebih komprehensif, objektif, dan adil.

Sudah ada beberapa hasil penelitian yang diterbitkan yang menguraikan tentang kontekstualisasi ilmu jarh wa ta'dil, namun belum ada yang membahas secara terperinci korelasi ilmu jarh wa ta'dil dengan penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan.

Muhammad Qomarullah telah melakukan penelitian terkait kontekstualisasi ilmu jarh wa ta'dil dalam upaya memilih wakil rakyat dan korelasinya dengan teori kredibilitas. Dalam penelitiannya Muhamad Qomarullah telah menemukan bahwa ilmu al-Jarah wa Ta'dîl sebagai warisan dari tradisi Islam yang berfungsi untuk mengritisi kepribadian seseorang dalam periwayatan hadis, hanya semata-mata dipakai untuk mengkritisi periwayatan hadis dalam sebuah teks hadis, senyatanya dapat dipakai dalam konteks lain sebagai kontekstulisasi keilmuan Islam dalam hal memilih wakil rakyat serta pemimpin di Indonesia. Ilmu tersebut menjadi lebih menarik bila dikorelasikan dengan teori kredibilitas agar menjadi lebih fleksibel dalam merealisasikan aturan main dalam kanca perpolitikan di Indonesia. Dengan menggabungkan dua teori tersebut, akan terpilih wakil rakyat yang kredibel, dan dapat memajukan Indonesia.(Muhammad Qomarullah, 2019)

Mochammad Imam Baihaqi juga telah melakukan penelitian terkait penerapan jarh wa ta'dil dalam fit and proper test pada peraturan Bank Indonesia Nomor 5/25/PBI/2003. Dalam penelitiannya, Mochammad Imam Baihaqi menemukan persamaan dan perbedaan konsep jarh wa ta'dil dengan fit and proper test. Persamaanya adalah kedua konsep tersebut memiliki kesamaan tujuan dan kesamaan kriteria penilaian yaitu menentukan orang atau SDM berintegritas dan berkompetensi tinggi untuk mengemban suatu tugas penting dengan rekor integritas yang baik serta memiliki pengetahuan dan kemampuan yang relevan dengan tugas-tugas pada jabatan yang akan diembannya. Sedangkan perbedaannya adalah pada jarh wa ta'dil, seorang perawi disyaratkan memiliki integritas moral berupa pelaksanaan

ketentuan agama dan sifat muru'ah, sedangkan dalam hal fit and proper test, bankir syariah disyaratkan memiliki integritas keuangan dan tidak memperhatikan secara mendalam mengenai integritas moralnya.(Baihaqi, 2010)

Hanifa Nurfadillah telah melakukan penelitian terkait strategi pencegahan reproduksi berita hoax di media sosial dengan pendekatan studi jarh wa ta'dil. Hasil penelitian yang diperoleh antara lain adanya reproduksi berita hoax di media sosial dengan total 11.357 berita hoax yang berhasil diidentifikasi selama periode Agustus 2018 - Maret 2023. Strategi yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan konsep seleksi ilmu jarh wa ta'dil dalam proses rekrutmen atau seleksi SDM yang bertugas membawa dan menyampaikan berita di media sosial agar SDM yang memiliki tugas tersebut dapat dipastikan kualitasnya dari segi integritas dan kompetensinya serta hasil penilaiannya dari segi kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya. Implikasi yang akan dihasilkan adalah terciptanya sistem yang terstruktur dan terukur sehingga setiap berita yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya karena setiap orang yang menyampaikan berita tersebut telah melalui proses seleksi yang ketat dan detail sehingga akan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dan menerapkan konsep pemberitaan dalam Islam, yaitu menjunjung tinggi kebenaran.(Malki Ahmad, Nasir Hanifa Nurfadillah, 2023)

Latar belakang penelitian diatas menunjukkan bahwa telah ada penelitian yang menganalisis kontekstualisasi ilmu jarh wa ta'dil, tapi belum ada yang membahas penilaian kinerja karyawan. Mengidentifikasi unsur kebaruan dari penelitian sebelumnya yang telah ditelaah yaitu menggabungkan kajian jarh wa ta'dil dengan penilaian kinerja karyawan. Jadi tujuan studi ini adalah menganalisis bagaimana kontekstualisasi jarh wa ta'dil dalam penilaian karyawan? Kesimpulan dari tinjauan literatur diatas menunjukkan bahwa belum ada penelitian sebelumnya yang membahas terkait topik tersebut sehingga ada *research gap* untuk diteliti serta memiliki *novelty* atau unsur kebaruan.

METODE

Saat memahami teks dalam bentuk ayat Al-Qur'an, *asbab al-nuzul* (sebab turunnya ayat) harus diperhatikan dengan baik.(Federspiel et al., 1996) Jika teks hukum tersebut berupa Hadits, maka menurut Tajul Arifin, aspek-aspek yang terkait dengan riwayah dan dirayah-nya harus diperhatikan dan dianalisis dengan cermat.(Arifin, 2014) Dalam melakukan reinterpretasi terhadap teks-teks hukum Islam dengan tujuan untuk mencapai

kemaslahatan dalam kehidupan sesuai dengan yang diinginkan oleh Syara', bisa dilakukan dengan menggunakan pendekatan apapun asalkan menerapkan epistemologi yang disetujui oleh jumhur ulama. Hal ini karena menurut Tajul Arifin, keabsahan metode yang digunakan akan mempengaruhi hasil simpulan yang didapatkan.(Arifin, 2016)

Dalam penelitian ini pun penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis untuk menguraikan metodologi jarh wa ta'dil dalam menilai kredibilitas perawi hadis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terutama berupa literatur dan karya tulis ulama yang mengulas tentang pendekatan dan metodologi jarh wa ta'dil. Selain itu, menggunakan sumber-sumber lain berupa buku dan artikel yang berkaitan dengan pembahasan pokok dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka dan analisis terhadap terhadap kitab jarh wa ta'dil yang berkaitan dengan penilaian kredibilitas perawi hadis dan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang berlaku di PT Dwisar Multivesta Niagatama terkait penilaian karyawan. . Sedangkan dalam menganalisis data tersebut peneliti menggunakan analisis konten, dimana penulis mengidentifikasi, mengategorikan dan menganalisis informasi yang terkandung dalam literatur terkait untuk memahami kaitan dalam menilai kredibilitas perawi hadis dan menilai karyawan secara mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jarh wa ta'dil merupakan istilah dalam ilmu hadis yang mengacu pada proses mengidentifikasi kecocokan atau ketidakcocokan seorang perawi hadis. Jarh adalah kritik terhadap perawi, sementara Ta'dil adalah apresiasi atau pengakuan terhadap kebaikan, integritas, dan kejujuran perawi. Tujuan para Perawi hadis dalam melakukan studi *Al-Jarhu wa ta'dil* adalah untuk mengklasifikasikan mana hadis yang tergolong shohih, hasan, dhoif maupun sampai pada tingkatan maudhu' (palsu) dan harus ditinggalkan. (Gusti.B, 2021)

Pengertian Al-Jarhu, secara Etimologi: 1. Al-Jarhu (*bilfathi*) berarti "*at-tatsiir fi al-jismi bi as-silaah.* Artinya luka atau bekas tanda tubuh terkena senjata. 2. Jika kata *Aljurhu* (dengan *Dhommah*) maka artinya sebagaimana menurut sebagian para *Fuqoha Lughoh*, artinya adalah "*Yakuunu fi al-abdaani bi al-hadiid wa nahwuhu"* artinya adanya di badan karena luka dengan besi dan semacamnya. Sedangkan al-jarhu (dengan *fathah*) adalah adanya luka karena di lisan dalam makna pengungkapan segalanya. Sedangkan arti secara terminology:

الجرح هو وصف الراوي بما يقتضي تلين رواياته او تضعيفها او ردّها

Artinya : "Pemaparan Rowi (Narator) dengan memerlukan kelembutan periwayatannya atau melemahkannya atau menolaknya". Dipaparkan dengan kelembutan atau pemaparan secara halus terhadap status sebagai *shoduq,* maka hadis tersebut *shohiih.* Jika dipaparkan dengan cara melemahkan maka status hadis tersebut dikatakan *dhoif.* Dan jika pemaparan dalam katagori ditolak (*roddun*) maka satus hadis tersebut *dhoif jiddan.*

Arti *Ta'dil secara Bahasa (etimologi) : At-taswiyah wa taqwim as-syai wa mawajinatuhu bi ghoirihi (* التسوية و تقويم الشيئ وموازنته بغيره) artinya : "Berkompromi atau menyamakan dan menilai sesuatu dan mempertimbangkan hal yang sama dengan selainnya".

Secara Istilah (terminologi) : arti ta'dil adalah وصف الراوي بما يقتضي قبول روايته artinya : "Penjelasan narator dengan membutuhkan penerimaan narasinya. Ada 2 syarat penerimaan narasi tersebut : 1, *Shohih lidzatihi* dan 2. *Hasan lidzatihi.*(Aziz, n.d.)

Dalam menilai pribadi seseorang periwayat hadis tertentu, terkadang para kritikus sependapat dan adakalanya berbeda pendapat. Selain itu tak jarang seorang kritikus menilai seorang periwayat yang sama dengan dua kualitas yang berbeda. Dalam satu kesempatan tertentu, seorang kritikus menilai dengan *Laisa bihi ba's*, sedangkan pada kesempatan lain menilai periwayat tersebut dengan kata *da'if.* Padahal kedua lafaz itu memiliki pengertian dan peringkat yang berbeda.(Ismail, 1988)

Melihat betapa urgensinya ilmu ini para pakar 'Ulûm al-Hadîs menyusun kaidah-kaedah al-Jarah wa at-Ta'dîl. Dengan adanya kaidah ini diharapkan hasil penelitian terhadap riwayat hadis dapat lebih obyektif. Berikut ini adalah teori-teori yang telah dikemukakan oleh ulama ahli al-Jarah wa at-Ta'dîl dan perlu dijadikan bahan oleh para peneliti hadis tatkala melakukan kegiatan penelitian, khususnya berkenaan dengan penelitian para periwayat hadis yaitu:

Pertama, التَعْدِيْلُ مُقَدَّمٌ عَلَى الْجَرْح (Ta'dîl didahulukan atas Jarh). Maksudnya bila seorang periwayat dinilai terpuji oleh seorang kritikus dan dinilai tercela oleh kritikus lainnya, maka yang didahulukan adalah sifat baiknya. karena sifat dasar periwayat hadis adalah terpuji, sedangkan sifat tercela merupakan sifat yang datang kemudian maka sifat dominan adalah sifat terpuji. Pada umumnya ulama hadis menolak kaedah tersebut dengan alasan bahwa kritikus yang memuji tidak mengetahui sifat yang tercela yang dimiliki oleh periwayat yang dinilainya. Sementara kritikus yang mengemukakan celaan adalah kritikus

yang mengetahui ketercelaan periwayat yang dinilainya. meskipun demikian kaedah ini sepenuhnya didukung oleh Imâm an-Nasâî. (Ismail, 1992)

Kedua, الْجَرْحُ مُقَدَّمٌ عَلَى التَّعْدِيْلِ (al-Jarh didahulukan atas al-Ta'dil). Maksudnya bila seseorang dinilai tercela oleh seorang kritikus dan dinilai terpuji oleh kritikus lainnya, maka yang didahulukan adalah sifat yang dinilai celaan. Alasannya karena kritikus yang menyatakan celaan lebih paham pribadi periwayat yang dicelanya. Kemudian yang menjadi dasar untuk memuji seorang periwayat adalah persangkaan yang baik dari seorang kritikus hadis dan persangkaan baik itu harus dikalahakan bila ternyata ada bukti tentang ketercelaan yang dimiliki oleh periwayat bersangkutan. Kalangan ulama hadis, ulama fiqh, dan ulama ushul fiqh banyak

menganut teori tersebut. Dalam pada itu, banyak juga ulama kritikus hadis yang menuntut pembuktian atau penjelasan yang menjadi latar belakang atas ketercelaan yang dikemukakan terhadap periwayat tersebut.

Ketiga, إِذَا تَعَارَضَ الْجَارِحُ وَالْمُعَدِّلُ فَالْحُكْمُ لِلْمُعَدِّلِ إِلَا إِذَا ثُبِتَ الْجَرْحِ الْمُفَسَّر (jika terjadi perbedaan atau pertentangan antara kritikan yang memuji dan yang mencela, maka hukunnya adalah yang memuji, kecuali apabila kritikan yang mencela disertai penjelasan). Apabila seorang periwayat dipuji oleh seorang kritikus tertentu dan dicela oleh kritikus lainnya, maka pada dasarnya yang harus dimenangkan adalah kritikan yang memuji, kecuali bila kritikan yang mencela menyertai penjelasan tentang bukti-bukti ketercelaan periwayat yang bersangkutan.

Keempat, إِذَا كَانَ الْجَارِحُ ضَعِيْفًا فَلَا يُقْبَلْ جَرْحُهُ لِلثِّقَة (apabila kritikus yang mencela tergolong daif maka kritikannya terhadap yang tsiqah tidak diterima). Maksudnya apabila kritikus yang mengungkapkan ketercelaan adalah orang-orang yang tergolong da`îf maka kritikannya terhadap orang yang Tsiqah tidak diterima. Alasannya orang yang bersifat Tsiqah dikenal lebih berhati-hati dan lebih cermat daripada orang yang tidak Tsiqah.

Kelima, لَا يُقْبَلُ الْجَرْحُ إِلَّا بَعْدَ التَّثَبُّةِ خَشْيَةِ الاشبه فِيْ الْمَجْرُوحِين (Al-Jarh tidak diterima kecuali setelah ditetapkan (diteliti secara cermat) dengan adanya kekhawatiran terjadinya kesamaan tentang orang-orang yang dicelanya). Maksudnya apabila nama periwayat mempunyai kesamaan atau kemiripan dangan nama periwayat lain, lalu salah satu periwayat itu dikritik dengan celaan, maka kritikan itu tidak dapat diterima, kecuali telah dapat dipastikan bahwa kritikan itu terhindar dari kekeliruan akibat dari kesamaan atau kemiripan dari nama tersebut. Suatu kritikan harus jelas sasarannya dalam mengkritik

pribadi seseorang, maka orang yang dikritik haruslah jelas dan terhindar dari keraguan-keraguan atau kekacauan.

Keenam, الجَرْحُ النَشْـعُ عن عَدَاوة الدُّنْيَاوِيَّة لَا يُعْتَدُّ بِه (al-Jarh yang dikemukakan oleh orang-orang yang mengalami permusuhan dalam masalah keduniaan tidak perlu diperhatikan). Maksudnya apabila kritikus yang mencela periwayat tertentu memiliki yang permusuhan dalam masalah keduniaan dengan pribadi periwayat yang dikritik dengan kecelaan itu, maka kritikan itu harus ditolak. Alasannya adalah pertentangan masalah pribadi tentang urusan dunia dapat menyebabkan lahirnya penilaian yang tidak obyektif. Kritikus yang bermusuhan dalam urusan dunia dengan periwayat yang dikritik dengan celaan dapat berlaku subyektif karena didorong oleh rasa kebencian.(Bedong & Maggading, 2017)

Dari sejumlah teori yang disertai dengan alasannya masing-masing itu, maka yang harus dipilih adalah teori yang mampu menghasilkan penilaian yang lebih obyektif terhadap periwayat hadis yang dinilai keadaan pribadinya. Dinyatakan demikian karena tujuan penelitian yang sesungguhnya bukanlah untuk mengikuti teori tertentu, melainkan bahwa penggunaan teori-teori itu dalam upaya memperoleh hasil yang lebih mendekati kebenaran, bila kebenaran itu sulit dihasilkan.

Adapun kaidah al-Jarh wa at-Ta`dîl ada beberapa bagian; Pertama, Keadilan seorang rawi dapat dilihat dari keislamannya, balig, berakal, terhindar dari sebab kefasikan, dan menjaga murû`ah (kepribadian/kewibawaan) berdasarkan kesaksian dari ulama.(AsySyukawî, 1980) Kedua, Kedhabitan seorang râwî dapat dilihat dari pemahaman, hafalan, dan kemampuan menyampaikan hadis yang diriwayatkannya itu kepada orang lain. Ketiga, Keadilah sahabat telah disepakati oleh para ulama.(Syahraeni, 2011) Keempat, Râwî yang Majhûl (tidak diketahui identitasnya) tidak jelas hukumnya, dan ulama menyarankan untuk mendiamkan hadis yang diriwayatkannya. Kelima, Seorang râwî yang melakukan perbuatan bid`ah riwayatnya dapat diterima apabila perbuatannya tidak sampai membuatnya menjadi kafir, tidak ada celaan selain bid'ah pada dirinya, bukan orang yang durhaka kepada Allah, atau mengemukakan hadis untuk membenarkan perbuatannya yang dianggap bid`ah. Keenam, Penilaian râwî yang semasa tidak diterima apabila yang menilainya hanya temannya sendiri tanpa adanya pendapat ulama lain. Juga, tidak dapat diterima apabila seorang râwî di-jarh disebabkan karena berbeda mazhab.(Aunî, 2011)

Syarat dan Prosedur Jarh wa Ta'dil

Syarat sahnya *jarh* dan *ta'dil* ada dua macam, yaitu syarat ulama yang melakukan *jarh* dan *ta'dil* dan syarat diterimanya *jarh* dan *ta'dil*. Adapun syarat ulama yang akan melakukan *jarh* dan *ta'dil* adalah sebagai berikut:

1. *Tsiqah* yaitu memiliki sifat keadilan dan ke-*dhabit*-an, dengan memiliki sifat ini, maka ia dapat memberikan penilaian yang benar.
2. Memiliki ilmu kaidah-kaidan *jarh* dan *ta'dil*, sehingga orang yang tidak memiliki pengetahuan tersebut tidak dapat meberikan penilaian.
3. Mengetahui istilah-istilah *jarh* dan *ta'dil* serta lafaz-lafaznya yang sudah jelas disisi ulama hadis, sehingga tidak boleh digunakan kata-kata yang tidak memiliki makna yang tidak dikenal dikalangan ulama hadis.
4. Syarat yang berkenaan dengan keadilan yaitu tidak bersikap fanatik terhadap aliran atau mazhab yang dianutnya, tidak bersikap bermusuhan dengan periwayat yang dinilainya, termasuk riwayat yang berbeda aliran dengannya.
5. Memiliki pengetahuan yang luas yaitu berkenaan dengan ajaran Islam, bahasa Arab hadis dan ilmu hadis, adat istiadat.

Sementara syarat-syarat diterimanya *jarh* dan *ta'dil* adalah sebagai berikut:

1. *Jarh* tidak dapat diterima kecuali dijelaskan sebab-sebabnya.

   Adapun *ta'dil* disyaratkan untuk menyertakan penjelasan sebab-sebabnya. Tidak disyaratkan menyertakan sebab-sebab *ta'dil* karena sebab-sebabnya sangat banyak dan untuk menyebutkannya seorang pen-*ta'dil* harus berkata seperti "periwayat tidak melakukan hal ini dan itu" sehingga penilaian terpaksa membilang semua hal yang menyebabkan kefasikan bila dikerjakan atau ditinggalkan. Adapun *jarh* tidak biasa diterima kecuali dijelaskan sebab-sebabnya. Sebab, para penilai *jarh* berbeda dalam menetukan sebab-sebab *jarh*. Kosekwensinya, periwayat bisa dinilai *majruh* menurut persepsinya, sementara pada hakikatnya tidak demikian.

2. Penilaian *jarh* secara umum tanpa menjelaskan sebab- sebabnya terhadap periwayat yang sama sekali tidak ada yang men-*ta'dil*-nya dapat diterima menurut pendapat yang dikuatkan Ibn Hajar dalam *Syarh an-Nukhbah*. Alasannya adalah tidak adanya orang yang men-*ta'dil*-nya menjadikannya seolah-

olah periwayat yang *majhul*. Dalam keadaan demikian, mengamalkan pernyataan penilaian *Jarh* lebih baik dari pada menyianyiakannya.

3. *Jarh* harus terlepas dari berbagai hal yang menghalangi penerimaanya, jika terdapat hal-hal yang menghalanginya, *jarh* tidak dapat diterima. Menurut al-Laknawi, penghalang itu banyak, di antaranya adalah keadaan penilaian sendiri termasuk orang yang *majruh* atau terlalu ketat meberikan penilaian.

Perbedaan antara syarat dan prosedur penilaian *jarh* dan *ta'di* adalah syarat merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seorang perawi sebelum memberikan penilaian negatif, sedangkan prosedur merupakan metode/jalan *jarh*yang dijaga supaya terhindar dari hal yang tidak diinginkan. Prosedur jarh wa ta'dil adalah:

1. Tidak boleh men-*jarh* orang yang tidak perlu untuk di-*jarh*, maka tidak boleh men-*jarh* orang yang tidak meriwayatkan hadis karena tidak ada keperluan untuk menilainya.
2. Mengurangi ketentuan yang diperlukan, keperluan disini adalah penyebutan apa yang menghubungkan dengan keadilan dan ke-*dhabit*-annya. Adapun yang berhubungan dengan sifat yang tidak ada hubungan dengan riwayat hadis maka tidak boleh disebutkan, karena *jarh* disyariatkan untuk kepastian yaitu yang sesuai dengan ukurannya.
3. Berlaku adil terhadap memberikan penilaian *jarh*, bahwa disebutkan apa yang sesuai secara objektif tanpa ada melebihkan dan pengurangan.

Keadilan seorang perawi dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

1. Ada orang yang menyaksikan langsung sifat keadilannya, dan orang yang menyaksikan itu memiliki kapasitas keilmuan yang cukup luas seperti Imam Syafi'i, al-Auza'i, Sufyan Tsauri dan Imam Ahmad bin Hanbal.
2. Dikenal ke-*dhabit*-annya dengan melakukan penyesuaian penilaian yang *tsiqah* dan tidak berlawanan dengan penilaian tersebut. Apabila diketahui dan banyak melakukan perbuatan yang menggugurkan sifat ke-*dhabit*-annya maka rawi tersebut tidak bisa dijadikan hujjah.Tohir, Metodologi Ulama Hadis Dalam Jarh Wa Ta'dil.

Penilaian Kinerja Karyawan di PT Dwisar Multivesta Niagatama

PT Dwisar Multivesta Niagatama merupakan perusahaan penyedia layanan, solusi dan produk inovasi teknologi informasi yang berdiri pada tahun 2019 dan berkedudukan di Cimahi, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak dan fokus di bidang teknologi Informasi yang menyediakan solusi sistem informasi berupa pembangunan perangkat lunak dan infrastruktur jaringan sehingga mampu memberikan solusi dan layanan terbaik kepada klien-kliennya. Seiring perkembangan perusahaan, sekarang Dwisar Multivesta Niagatama tidak hanya menghadirkan layanan dan produk-produk digital tapi juga merambah ke bidang jasa dan instalasi mekanikal elektrikal. (HRD, 2019a)

Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, manajemen perlu mengelola dan mengendalikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, agar rencana yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan menempatkan karyawan pada tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing. Setelah ditempatkan karyawan, manajemen perlu mengendalikan aktivitas dengan melakukan penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengetahui kinerja dari seorang karyawan. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses menilai prestasi kerja karyawan. Biasanya tindakan penilaian atas prestasi kerja selalu diiringi dengan suatu sistem kebijaksanaan terhadap pengembangan karir karyawan. Kegiatan ini memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Ada beberapa alasan mengapa perlu menilai prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji
2. Penilaian prestasi menyediakan kesempatan untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkesan dengan pekerjaan baik antara atasan dan bawahan atau antara bawahan dan atasan
3. Penilaian prestasi memungkinkan antara atasan dan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap definisi yang dapat diketahui.(Daniel Sylvester Simanjuntak, 2017)

Penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Dalam implikasi penilaian kinerja menganggap bahwa karyawan memahami apa standar yang digunakan pada kinerja mereka, serta penyelia memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk mendorong karyawan yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik dan meneruskan kinerja yangbaik. Penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi.(Rani, 2015)

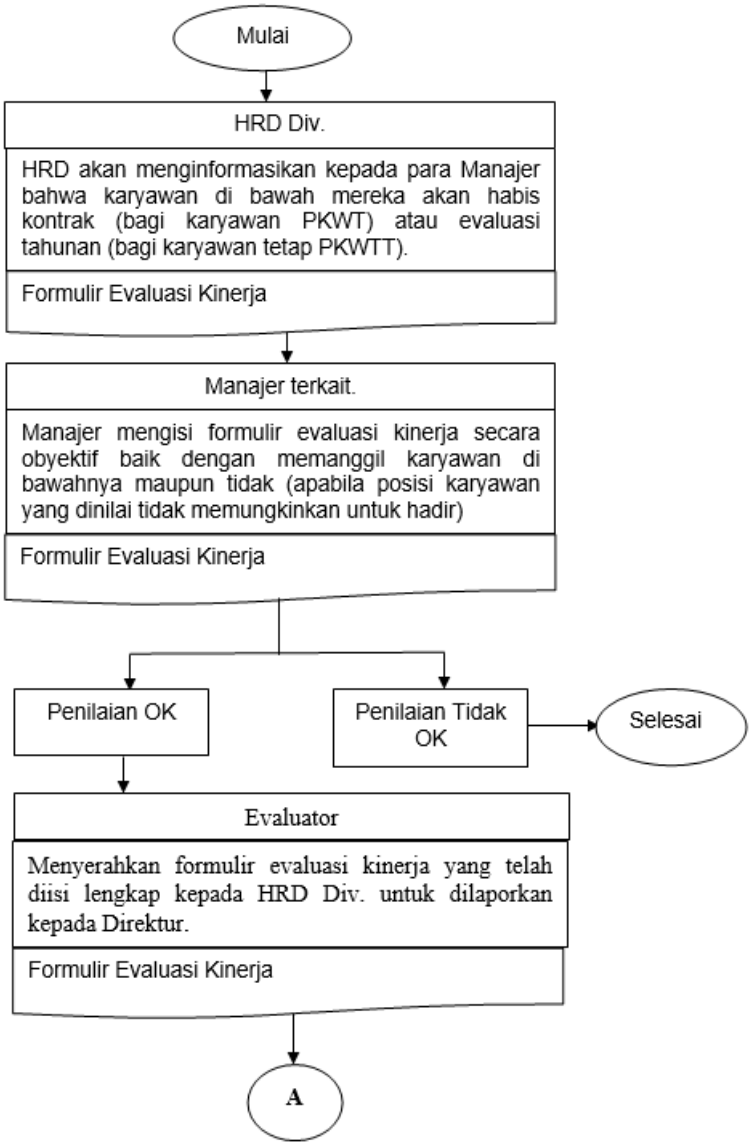
Supaya penilaian kinerja dapat berjalan secara efektif maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Relevance. Hal ini menunjukkan bahwa harus ada keterkaitan atau hubungan yang jelas antar standar kinerja dengan tujuan organisasi, selain itu juga harus ada hubungan yang jelas antara unsur-unsur pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan dan dimensi yang akan dinilai pada formulir penilaian.
2. Sensitivity. Menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan karyawan yang efektif dan tidak.
3. Reliability. Untuk menghasilkan data yang dapat diandalkan, maka masing-masing penilai harus memiliki kesempatan yang cukup untuk mengamati apa saja yang telah dilakukan oleh seorang pekerja. Apabila tidak, maka seorang peneliti akan bingung dalam memberikan nilai, karena tidak biasa dengan keadaan tersebut.
4. Acceptability. Dalam prakteknya, acceptability adalah bagian yang paling penting. Program sumber daya manusia harus mendapatkan persetujuan dari orang-orang yang menggunakannya. Apabila tidak, maka dapat terjadi kecerdikan manusia akan digunakan untuk menggagalkan mereka.
5. Practicality. Ini berarti bahwa instrumen dalam penilaian kinerja harus mudah untuk dipahami baik bagi manajer ataupun bagi karyawan. (Setiobudi, 2017)

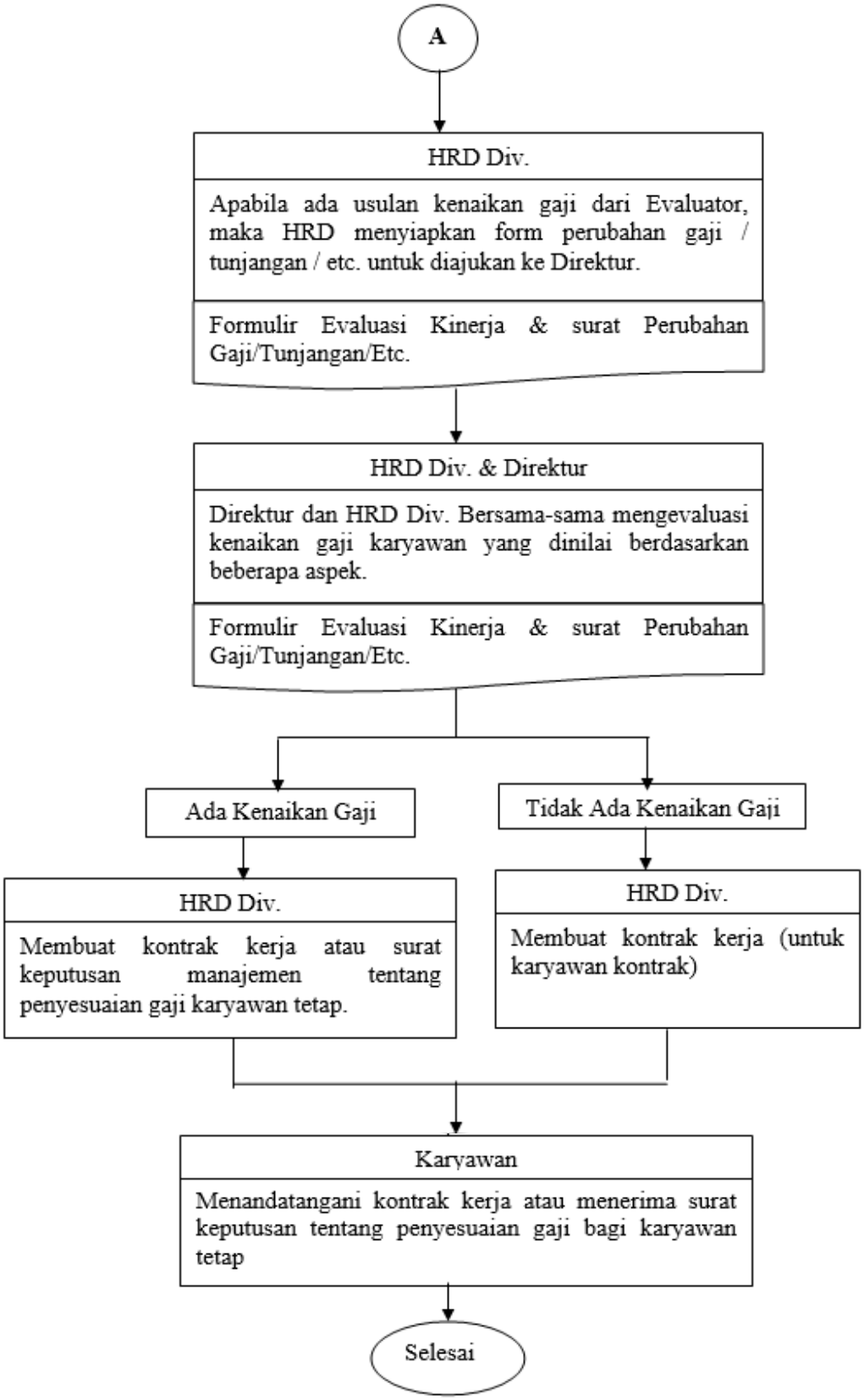
Prosedur Penilaian Kinerja di PT Dwisar Multivesta Niagatama

Prosedur Penilaian Kinerja karyawan di PT Dwisar Multivesta Niagatama berdasarkan SOP Penilaian Kinerja Karyawan yang bertujuan untuk memberikan arah kebijakan dan pelaksanaan dalam proses dan tindak lanjut penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh Perusahaan dalam jangka waktu tertentu baik untuk penilaian tahunan atau pun penilaian dalam masa percobaan. Sistem Penilaian Kinerja ini telah disesuaikan dengan standar SNI ISO 9001:2015; ISO 14001:2015; ISO 45001:2018 serta Manual QHSE PT Dwisar Multivesta Niagatama. (HRD, 2019b)

Adapun prosedur Penilaian Kinerja karyawan di PT Dwisar Multivesta Niagatama bisa digambarkan dalam flow chart dibawah ini :



Gambar 1. Flow Chart Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan



Gambar 2. Flow Chart Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja harus dilakukan secara obyektif, terukur dan dapat dipertanggung jawabkan yang didasari pada aspek prestasi kerja, kepribadian karyawan dan pengetahuan teknis jabatan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut yang mencakup:(HRD, 2019b)

1. Kualitas Kerja; merujuk pada keunggulan secara keseluruhan dari hasil pekerjaan karyawan. Kualitas kerja yang baik mencakup beberapa aspek, seperti, (1) Akurasi yang berarti bahwa pekerjaan karyawan bebas dari kesalahan dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, (2) Kelengkapan; pekerjaan karyawan diselesaikan dengan tingkat detail yang memadai, (3) Efisiensi; karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu dan tanpa pemborosan sumber daya, (4) Kefektifan; pekerjaan karyawan mencapai hasil yang diinginkan dan sesuai dengan tujuan, (5) Kesesuaian; pekerjaan karyawan mematuhi seluruh kebijakan, prosedur, dan peraturan yang berlaku.
2. Produktivitas Kerja; Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Produktivitas kerja menandakan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target. Dimensi utama dalam produktivitas kerja meliputi, (1) Output; jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam kurun waktu tertentu, (2) Kualitas; tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, meliputi akurasi, kelengkapan, dan estetika (bila relevan), (3) Efisiensi; kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dengan minimalisasi waktu dan sumber daya dan (4) Efektivitas; sejauh mana hasil kerja karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan; ukuran untuk menilai seberapa baik seorang karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta bagaimana mereka menerapkan pengetahuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Item ini merupakan salah satu aspek penting dalam penilaian kinerja karyawan, karena pengetahuan tentang pekerjaan merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal.
4. Reliabilitas; mengacu pada konsistensi dan stabilitas hasil penilaian yang diperoleh dari berbagai penilai, metode penilaian, dan waktu penilaian. Penilaian kinerja yang reliabel berarti bahwa hasil penilaian yang diperoleh dari berbagai penilai, metode penilaian, dan waktu penilaian relatif sama atau tidak berbeda secara signifikan. Misalkan seorang karyawan bernama Budi dinilai oleh tiga penilai yang berbeda. Masing-masing penilai menggunakan metode penilaian yang sama dan menilai Budi berdasarkan kriteria yang

sama. Jika hasil penilaian dari ketiga penilai tersebut relatif sama, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja Budi reliabel.

5. Kemampuan Komunikasi; Kemampuan komunikasi yang efektif dapat membantu meningkatkan produktivitas, membangun hubungan yang baik, menyelesaikan masalah, dan mencapai tujuan. Perusahaan dapat membantu meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan dengan memberikan pelatihan, kesempatan untuk berlatih, umpan balik, dan menciptakan budaya komunikasi yang terbuka.
6. Inisiatif; kemampuan seorang karyawan untuk mengambil tindakan secara mandiri untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan kinerja, atau menciptakan peluang baru. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi adalah mereka yang, (1) Proaktif; selalu mencari cara untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan masalah, (2) Kreatif; selalu mencari ide-ide baru dan inovatif, (3) Mandiri; mampu bekerja secara mandiri tanpa perlu diawasi secara ketat, (4) Bertanggung jawab; mampu mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka sendiri, (5) Berani; berani mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru.

Kontekstualisasi Ilmu Jarh wa Ta'dil dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam tradisi ilmu hadis, salah satu cabang utama adalah ilmu Jarh wa Ta'dil, yang bertujuan untuk menilai keandalan narator hadis. Proses ini tidak hanya sekadar menilai keaslian narator, tetapi juga menggali latar belakang sosial, karakter, dan integritas mereka. Ahli hadis dalam konteks ini tidak hanya berusaha untuk memastikan kebenaran hadis, tetapi juga untuk memahami konteks sosial dan historis di mana narator beroperasi. Ilmu Jarh wa Ta'dil melibatkan metode evaluasi yang teliti. Para ulama menyelidiki sejarah narator, mencari bukti tentang kejujuran dan integritas mereka, serta melihat apakah mereka memiliki reputasi yang baik dalam transmisi hadis. Pendekatan ini melibatkan penggunaan berbagai sumber, termasuk biografi narator, catatan sejarah, dan kesaksian rekan-rekan sejawat mereka. Analisis internal hadis juga dilakukan untuk memeriksa konsistensi dan kecocokan dengan konteks lainnya.

Di dunia manajemen modern, konsep kontekstualisasi ilmu Jarh wa Ta'dil dapat diterapkan dalam penilaian kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja, manajer harus melakukan penilaian terhadap karyawan berdasarkan kualitas personal dan profesional mereka. Ini mencakup evaluasi terhadap karakter, keterampilan, etika kerja, produktivitas, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Proses penilaian dalam manajemen

karyawan juga melibatkan metode evaluasi yang cermat. Manajer menggunakan berbagai alat evaluasi, seperti penilaian kinerja, wawancara, tes psikologis, dan pengamatan perilaku, untuk menilai karyawan. Evaluasi ini bertujuan untuk memahami kualitas kerja karyawan, kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan kontribusi mereka terhadap keberhasilan perusahaan.

Ilmu jarh wa ta'dil, disiplin ilmu Islam yang mempelajari kredibilitas dan kecakapan seseorang dalam menyampaikan kesaksian, menawarkan kerangka kerja untuk memperkaya penilaian kinerja karyawan. Melampaui penilaian konvensional, ilmu ini mengajak organisasi untuk menyelami dimensi kualitas, produktivitas, pengetahuan, reliabilitas, komunikasi, dan inisiatif karyawan dengan lensa moral dan etika.

Berikut disampaikan kontekstualisasi ilmu jarh wa ta'dil dalam penilaian kinerja karyawan yang mencakup :

1. Menilai Kualitas Kerja; Penilaian kualitas kerja melalui ilmu jarh wa ta'dil tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga prosesnya. Karyawan yang menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan cara yang jujur, teliti, dan bertanggung jawab mencerminkan integritas dan dedikasi yang tinggi. Hal ini melampaui penilaian kinerja konvensional yang seringkali hanya berfokus pada kuantitas output.(Ceswirdani, 2017)
2. Mengukur produktivitas kerja; lebih dari sekadar kuantitas, ilmu jarh wa ta'dil menekankan produktivitas kerja yang konsisten dan bermakna. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, dengan hasil berkualitas, dan memberikan kontribusi positif bagi tim dan organisasi menunjukkan komitmen dan etos kerja yang kuat. Penilaian ini tidak hanya melihat jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga nilai dan manfaat yang dihasilkan.(Andika, 2019)
3. Menilai pengetahuan tentang pekerjaan; ilmu jarh wa ta'dil mendorong perusahaan untuk menilai penguasaan pengetahuan dan keahlian karyawan yang relevan dengan bidangnya. Karyawan yang terus belajar, memperluas pengetahuannya, dan menerapkannya secara efektif dalam pekerjaannya mencerminkan kompetensi dan profesionalisme yang tinggi. Penilaian ini bukan hanya tentang gelar dan sertifikat, tetapi juga kemampuan karyawan dalam menerapkan pengetahuannya untuk menyelesaikan masalah kerja dan berkontribusi pada perusahaan.

4. Menilai Reliabilitas; kemampuan untuk diandalkan dan dipercaya menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja melalui ilmu jarh wa ta'dil. Karyawan yang selalu tepat waktu, memenuhi komitmennya, dan menyelesaikan tugasnya dengan konsisten membangun kepercayaan dan rasa aman bagi kolega dan atasan. Penilaian ini tidak hanya melihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga konsistensi dan komitmennya dalam memenuhi tanggung jawabnya.(Rokhmad Slamet, 2022)
5. Menilai kemampuan komunikasi; Komunikasi yang efektif dan sopan menjadi kunci dalam membangun kerjasama dan kolaborasi yang kuat. Ilmu jarh wa ta'dil mendorong perusahaan untuk menilai kemampuan karyawan dalam menyampaikan informasi, mendengarkan dengan penuh perhatian, dan membangun hubungan yang positif dengan orang lain. Penilaian ini bukan hanya tentang kemampuan berbicara dengan lancar, tetapi juga kemampuan karyawan dalam membangun komunikasi yang jelas, terbuka, dan saling menghormati. (Eli Retnowati, 2019)
6. Menilai inisiatif; Inisiatif dan proaktivitas menjadi ciri khas karyawan yang berprestasi tinggi. Ilmu jarh wa ta'dil mendorong organisasi untuk mencari karyawan yang mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah, mengusulkan ide-ide baru, dan berkontribusi pada kemajuan organisasi. Penilaian ini tidak hanya melihat kemampuan karyawan dalam mengikuti instruksi, tetapi juga kemampuannya dalam berpikir kreatif, mengambil risiko yang terukur, dan berkontribusi pada inovasi dan kemajuan organisasi.(Iswandi Idris, 2020)

Menemukan titik temu dan perbedaan antara ilmu jarh wa ta'dil dan penilaian kinerja, bisa dirunut dari tujuan dasar kedua bidang tersebut. Ilmu jarh wa ta'dil merupakan disiplin ilmu Islam yang mempelajari kredibilitas dan kecakapan seseorang dalam menyampaikan hadis sedangkan sistem penilaian kinerja karyawan sama-sama bertujuan untuk menilai kemampuan dan kredibilitas individu. Kedua pendekatan ini memiliki persamaan dalam aspek kriteria penilaian, yaitu integritas, kompetensi, dan kinerja. Namun, terdapat perbedaan mendasar dalam landasan, metode, dan fokus penilaian. Ilmu jarh wa ta'dil berlandaskan nilai-nilai dan ajaran Islam, sedangkan sistem penilaian kinerja karyawan umumnya didasarkan pada standar manajemen modern dan metrik perusahaan. Metode penilaian pun berbeda. Ilmu jarh wa ta'dil menggunakan wawancara dan observasi untuk menilai karakter dan integritas seseorang, sedangkan sistem penilaian kinerja karyawan

konvensional umumnya menggunakan tes, penilaian kinerja, dan pengumpulan umpan balik untuk mengukur pencapaian target dan kontribusi terhadap organisasi.

Tabel 1. Perbedaan dan persamaan jarh wa ta'dil dan Sistem Penilaian Karyawan

Aspek	Ilmu Jarh wa Ta'dil	Sistem Penilaian Karyawan
Tujuan	Menilai kemampuan dan kredibilitas seseorang	Menilai kemampuan dan kontribusi karyawan bagi perusahaan
Kriteria	Integritas, kompetensi dan kinerja	Kualitas Kerja, Produktivitas Kerja, Pengetahuan tentang Pekerjaan, Reliabilitas, Kemampuan Komunikasi, Inisiatif
Landasan	Nilai-nilai dalam ajaran islam	Standar manajemen modern dan matrik perusahaan
Metode	Wawancara, observasi dan rekomendasi	Tes, penilaian kinerja dan umpan balik

KESIMPULAN

Kontekstualisasi ilmu jarh wa ta'dil dalam penilaian kinerja karyawan menawarkan perspektif yang lebih luas dan mendalam. Dengan mempertimbangkan dimensi kualitas, produktivitas, pengetahuan, reliabilitas, komunikasi, dan inisiatif, perusahaan dapat mengidentifikasi individu-individu yang tidak hanya cakap dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moral. Penerapan ilmu jarh wa ta'dil dalam penilaian kinerja perlu dilakukan dengan cermat dan sensitif terhadap budaya perusahaan. Proses penilaian yang objektif, adil, dan transparan, serta komunikasi hasil penilaian yang konstruktif dan membangun, menjadi kunci untuk memaksimalkan manfaat pendekatan ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian antara prinsip-prinsip ilmu jarh wa ta'dil dengan prinsip-prinsip penilaian kinerja karyawan yang ideal. Prinsip-prinsip jarh wa ta'dil seperti keadilan, kesaksamaan, dan akurasi sejalan dengan prinsip-prinsip penilaian karyawan yang ideal seperti objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang kontekstualisasi ilmu jarh wa ta'dil dalam penilaian karyawan. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi PT Dwisar Multivesta Niagatama dalam mengembangkan sistem penilaian karyawan yang lebih kontekstual dan sesuai dengan nilai-nilai budaya dan agama yang dianut oleh perusahaan dan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Andika, R. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Manajemen Tools*, *11*.

Arifin, T. (2014). *Ulumul Hadits*. Sunan Gunung Djati Press.

Arifin, T. (2016). *Antropologi Hukum Islam*. Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN Sunan Gunung Djati.

AsySyukawî, S. ad-D. M. ibn ‘Abd ar-R. (1980). *al-Mutakallim fî ar-Rijâl*. Maktabat alMatbû`ât al-Islâmiyyah.

Aunî, H. ibn ‘Ârif ibn N. asy-S. al-. (2011). *At-Takhrîj wa ad-Dirâsah al-Asânîd*.

Aziz, A. (n.d.). *Dhawabitu aljarhi wa Ta’dili*. Mamlakah Al’arobiyah As-su’udiyah Shofhah.

Baihaqi, M. I. (2010). Penerapan Jarh wa Ta’dil dalam Fit and Proper Test pada Peraturan Bank Indonesia Nomor 5/25/PBI/2003. *AL-Misykat, Journal of Quran and Hadis Studies*.

Bedong, A. G., & Maggading, M. I. (2017). Al-Jarḥ wa al-Ta‘dīl Konstruksi Aplikatif Terhadap Penilaian Hadis. *Misykat*.

Ceswirdani, H. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. Manajemen dan Kewirausahaan. *Manajemen Kewirausahaan*, *5*.

Cleveland, J. N., Murphy, K. R., & Williams, R. E. (1989). Multiple uses of performance appraisals: Prevalence and correlates . *Journal of Applied Psychology*.

Daniel Sylvester Simanjuntak. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manajemen*, *3*.

Eli Retnowati, E. A. S. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *9*.

Federspiel, H. M., Arifin, T., & Hidayat, R. T. (1996). *Kajian Al-Qur’an di Indonesia: Dari Mahmud Yumus Hingga Quraish Shihab*. Mizan.

Gusti.B, I. (2021). Sejarah dan Kaidah Al-Jarh wa al-ta’dil. *Jurnal Ihyausunnah*, *1 Desember*.

Haider, Z., Batool, Y., & Qurat-ul-ain. (2013). Impact of Performace Appraisal on Employee’s Performance Involving the Moderating Role of Motivation. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*.

HRD. (2019a). *Company Profil PT Dwisar Multivesta Niagatama* (p. 3).

HRD. (2019b). *SOP Penilaian Kinerja Karyawan*.

Ismail, M. S. (1988). *Kaedah Kasahihan Sanad Hadis Nabi*. Bulan Bintang.

Ismail, M. S. (1992). *Metodologi Penelitian Hadis*. Bulan Bintang.

Iswandi Idris, B. B. (2020). PENGARUH INISIATIF KERJA, PENGUASAAN TEKNOLOGI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISTANAKBUN KABUPATEN MAJENE. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, *II*.

Malki Ahmad, Nasir Hanifa Nurfadillah, B. S. M. (2023). Strategi Pencegahan Reproduksi

Berita Hoax Di Media Sosial Dengan Pendekatan Studi Ilmu Jarh Wa Ta'dil'. *Bandung Conference Series: Islamic Broadcast Communication*, *3*.

Muhammad Qomarullah. (2019). Kontekstualisasi Ilmu Jarh wa Ta'dil dalam Upaya Memilih Wakil Rakyat dan Korelasinya dengan Teori Kredibilitas. *Jurnal Ilmu Hadis 3*, *3*, 45–54.

Rani, I. H. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *3*.

Rokhmad Slamet, S. W. (2022). VALIDITAS DAN RELIABILITAS TERHADAP INSTRUMEN KEPUASAN KERJA. *Aliansi Jurna Manajemen Dan Bisnis*, *7*.

Setiobudi, E. (2017). ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. TRIDHARMA KENCANA. *Journal of Applied Business and Economics*, *3*.

Setiyawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *JRBI*, *2*, 181–198.

Shalah, I. (1998). *Muqaddimah Ibnu Shalah*. Maktabah Syamilah.

Syahraeni, A. (2011). Kritik Sanad Dalam Persfektif Sejarah. *Al Afkar*, *2*.

Tohir, R. (2022). Metodologi Ulama Hadis dalam Jarh wa Ta'dil. *Al Kaffah*, *10*, 205–224.