

Strategi Penguatan Visi, Misi, Dan Nilai Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Dan Identitas Lembaga

Ida Kusumawati¹, Hafidatun Nabila²

^{1,2} Universitas Nurul Jadid

Email : ideekk08@gmail.com¹⁾, hafidatunnabila@gmail.com²⁾

Abstract: *This study aims to analyze the strengthening of the organization's vision, mission, and values in improving the performance and identity of the institution at MTs Miftahul Hasanah Gading. This research uses a descriptive qualitative approach with a case study category. Data collection techniques included observation and interviews, while data analysis utilized the Miles and Huberman model for data presentation, data reduction, and drawing conclusions. The results of this study indicate that the strengthening of the organization's vision, mission, and values is still not optimal. The formulation stage was semi-participatory, while the internalization of values was carried out normatively without a structured plan. However, exemplary leadership is a crucial factor in strengthening the implementation of organizational values. The results of these improvements can be seen in improved performance and the beginning of the realization of the institution's identity in the community. This study emphasizes that strengthening the vision, mission, and work values requires more integrated, cohesive, and sustainable mentoring to achieve maximum results in the institution's performance and identity.*

Keywords: *Organizational Vision, Organizational Mission, Organizational Values, Institutional Identity.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis penguatan visi, misi dan nilai organisasi dalam meningkatkan kinerja dan identitas lembaga di MTs Miftahul Hasanah Gading. Adanya penelitian ini melalui pendekatan kualitatif deskriptif dengan kategori studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara, sedangkan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman terkait penyajian data, reduksi data dan mengambil kesimpulan. Hasil penelitian ini menyatakan adanya penguatan visi, misi dan nilai organisasi yang masih belum maksimal dan optimal. Tahap perumusan bersifat semi partisipatif, sedangkan internalisasi nilai dilakukan dengan cara normatif tidak dengan rencana terstruktur. Akan tetapi, tugas kepemimpinan bertema keteladanan menjadi faktor penting dalam menguatkan penerapan nilai organisasi. Hasil dari perbaikan tersebut bisa tampak pada peningkatan kinerja serta mulai terwujudnya identitas lembaga di masyarakat. Penelitian ini mengambil inti dari penguatan visi, misi dan nilai kerja membutuhkan pendampingan yang lebih terpadu, kompak dan berkelanjutan guna mampu memberikan hasil yang maksimal pada kinerja dan identitas lembaga.
Kata Kunci: Visi Organisasi, Misi Organisasi, Nilai Organisasi, Identitas Lembaga.

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di era globalisasi sangat menuntut adanya kemampuan adaptasi yang tinggi akan perubahan lingkungan strategis. Lembaga pendidikan, sosial, dan bisnis yang tidak cukup hanya dengan mengutamakan sumber daya secara fisik, tetapi juga membutuhkan tujuan yang jelas sebagai tolak ukur dalam mengambil kebijakan. Sebelumnya, lembaga melihat visi, misi dan nilai hanya sebagai pelengkap dari identitas lembaga tersebut, tetapi seiring dengan meningkatnya kompleksitas lingkungan visi, misi dan nilai organisasi sudah mampu menjadi landasan yang kuat untuk menjadikan perubahan bagi Lembaga, menegaskan komitmen lembaga serta menentukan arah yang strategis. Visi dan misi yang

dirumuskan secara jelas mampu menjadi pedoman strategis dalam menghadapi perubahan organisasi di era globalisasi¹. Visi, misi dan nilai organisasi yang kuat tidak hanya mencerminkan ambisi dalam jangka panjang, tetapi juga akan menjadi kerangka kerja yang efektif dalam mengambil keputusan, pengelolaan sumber daya manusia serta pengembangan strategis². Kekuatan dan kejelasan tiga aspek tersebut mampu memberi pengaruh tentang bagaimana organisasi membangun identitas dan mencapai tujuan yang telah menjadi kesepakatan bersama. Visi dan misi merupakan elemen penting bagi lembaga, kinerja yang ditentukan untuk kepentingan mencapai keadaan yang diharapkan sebagai manifestasi dari tujuan. Ketika menjalankan identitas lembaga bisa dilihat dari visi dan misi lembaga tersebut dengan melibatkan pemangku dan penyusun visi dan misi³. Dan nilai organisasi yang kuat mampu membentuk pembelajaran yang positif sehingga tujuan identitas lembaga menjadi unggul dan kinerja meningkat⁴.

Visi organisasi mencerminkan aspirasi dalam jangka panjang yang menjadi tujuan, misi menjelaskan tahapan atau proses untuk mencapai tujuan tersebut. Di lain sisi, nilai organisasi juga berperan sebagai landasan etis dan budaya kerja yang mampu membentuk kedisiplinan dan sikap seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu proses internalisasi nilai sehingga anggota organisasi memiliki komitmen kerja yang lebih baik⁵. Ketiga aspek ini sangat berkaitan satu sama lain karena visi tanpa misi bisa kehilangan tujuan operasional. Dan nilai tanpa penerapan akan kehilangan arti. Visi, misi dan nilai organisasi mampu membangun kepercayaan, kredibilitas serta mampu menciptakan fondasi yang kuat dan mendukung daya tarik lembaga. Oleh karena itu, pengembangan visi, misi dan nilai menjadi keperluan dalam membangun sistem organisasi yang berkelanjutan dan solid. Pada dasarnya visi misi dan nilai sebuah organisasi menjadi elemen yang sangat dibutuhkan lembaga, visi sebagai Kompas lembaga yang menjadi inspirasi untuk memahami dan mencapai tujuan, sedangkan misi menjadi Langkah atau proses bagaimana visi tersebut tercapai. Sedangkan nilai organisasi bertujuan menjadi pedoman sikap dan bagaimana anggota

¹ Yenni Aulia, F., Ose, F., Idris, & Rusdinal. (2024). *Pentingnya merumuskan visi dan misi pada lembaga pendidikan*. *Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah*, 9(1), 58–67.

² Harindra, F. P., Georgina, J., Noviyanti, I., Manajemen, P. S., Belitung, U. B., & Keuangan, J. I. (2024). Analisis Pengaruh Visi Dan Misi Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Prosper (Prudential Financial Pangkalpinang). *Jurnal Fidusia*, 7(2), 187–197.

³ Hafizin, H. (2024). Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 99–110. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2024>

⁴ Kamariah, S. (2025). Membangun Budaya Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Nasional. *Jurnal Pelita Pendidikan, Hukum, Ekonomi Dan Teknologi*, 1(2), 123–137.

⁵ Dewi, L. R., & Ustazia, P. A. (2025). Implementasi Budaya Organisasi Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Pendidikan Islam. *LintekEdu : Jurnal Literasi Dan Teknologi Pendidikan*, 6(2), 241–258.

organisasi berperilaku dalam menjalankan sesuatu yang sudah menjadi tugasnya. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dan identitas suatu lembaga⁶. Hal baik dari adanya nilai organisasi yakni mampu membentuk kebiasaan atau budaya kinerja yang lebih baik, sehingga identitas lembaga lebih kuat serta memastikan visi, misi dan nilai organisasi tetap sejalan dengan tindakan sesuai yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, di lapangan kerja atau organisasi lembaga banyak lembaga yang belum maksimal dalam mengembangkan dan mengimplementasikan visi, misi serta nilai dari organisasi. Banyak lembaga organisasi yang sudah merancang visi dan misi hanya sebagai formalitas administrasi lembaga, tanpa diimbangi dengan penerapan dalam kegiatan Lembaga. Kondisi seperti ini menimbulkan lemahnya arah kebijakan dari lembaga, identitas organisasi yang kurang kokoh dan rendahnya komitmen anggota organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi visi dan misi masih sering dipahami sebatas kebutuhan administratif lembaga⁷. Sehingga kinerja organisasi di lembaga kurang efektif dan tidak mampu untuk bersaing dengan lembaga lainnya. Kinerja dan identitas lembaga mencerminkan kualitas lembaga atau tolak ukur baik tidaknya proses dalam membimbing, mengubah sikap dan perilaku peserta didik. Dengan demikian, lembaga yang menjadi penggerak pertama dalam pendidikan harus mampu mempunyai manajemen, visi, misi dan nilai organisasi yang benar agar mampu mencukupi nilai sebuah kualitas lembaga terhadap peserta didik. Kinerja anggota organisasi menyangkut hasil dari akhirnya suatu aktivitas untuk mencapai apa yang menjadi visi organisasi yang tercermin dari output baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya⁸.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan visi, misi dan nilai organisasi mempunyai peran terhadap kinerja dan identitas lembaga, sebagian besar masih fokus terhadap perumusan dan penerapan tiga aspek secara parsial. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Patmawati mengemukakan tentang pentingnya visi, misi dan tujuan sekolah secara umum⁹. Penelitian selanjutnya diteliti oleh Syafitri dkk yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis cara merumuskan visi dan misi terhadap lembaga pendidikan formal¹⁰. Penelitian

⁶ Sri Utami, M. Harlie, M. Z. (2024). Pengaruh kepemimpinan Dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Al – Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 25–42.

⁷ Hasibuan, dkk. (2024). *Analisis Visi Misi Lembaga Pendidikan: Studi Kasus MAN 1 Medan*. Jurnal Pendidikan Bahasa dan Budaya.

⁸ Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.

⁹ Patmawati, I., Toyibah, E. H., & Rasmanah, C. (2023). Pentingnya Visi , Misi , dan Tujuan Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, 1(2), 182–187. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.189>

¹⁰ Syafitri, Intan Rahmayuni, Nur Halimahturrafiah, Edi Sucipto, Nellitawati, A. S. (2023). Merumuskan Visi dan Misi pada Pendidikan Dasar dalam Mencapai Tujuan Pendidikan di Indonesia. *Aulad: Journal on Early*

terakhir dilakukan oleh lilik dkk, di mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi visi, misi dan tujuan sekolah demi mencapai lembaga yang bermutu. Adanya penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan visi, misi dan nilai terhadap organisasi dengan pendekatan integratif yang meliputi partisipasi, kepemimpinan, budaya organisasi, internalisasi nilai dan dampak identitas serta kinerja terhadap Lembaga. Intinya, keterhubungan visi, misi dan nilai organisasi mampu membentuk identitas kelembagaan yang kuat dan kinerja yang meningkat secara berkelanjutan¹¹.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis studi kasus guna memahami secara jelas tentang proses penguatan visi, misi dan nilai organisasi pada suatu Lembaga. Lokasi penelitian ini ditentukan secara purposive terhadap lembaga yang relevan, dengan subjek penelitian yang terkait tenaga pendidik atau karyawan, pimpinan serta pihak-pihak terkait. Penentuan informan melalui teknik purposive sampling berdasarkan pertimbangan apakah mereka mempunyai pengetahuan serta pengalaman yang sesuai dengan fokus penelitian

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semi-terstruktur dan observasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam terhadap fenomena sosial dan perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan¹². Data yang dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yakni dengan tahap reduksi data, penyajian data dan mengambil kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan data yang digunakan teknik triangulasi data dan sumber guna hasil penelitian mampu mempertanggung jawabkan secara ilmiah..

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Strategi Penguatan Visi, Misi, Dan Nilai Organisasi

Penelitian ini dilakukan di MTs Miftahul Hasan Gading, sebuah lembaga pendidikan Tingkat menengah pertama yang berorientasi pada penguatan kualitas pendidikan serta pembentukan karakter peserta didik lembaga ini mempunyai visi guna menjadikan institusi

Childhood, 6(3). <https://doi.org/10.31004/aulad.v6i2.504>

¹¹ Nor Azizah, Widy Noviani, Maya Madina, Hairullah, Ahmad Suriansyah, R. P. (2025). Membangun Identitas Institusi Melalui Kebijakan Pendidikan: Studi Tentang Penyelarasan Visi, Misi, Dan Kinerja Di Smk 2 Marabahan. *JPK: Jurnal Pengabdian Kompetitif*, 4(1), 111–120.

¹² Prasetyo, D., & Lestari, N. (2022). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan dan Organisasi*. Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora.

endidikan yang terjamin dan berdaya saing, misi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajarannya dan pembinaan karakter. Nilai organisasi berkembang meliputi tanggung jawab, kerja sama, kedisiplinan dan integritas. Penyebaran visi dan misi secara terbuka menjadi langkah awal dalam membangun pemahaman bersama di lingkungan lembaga pendidikan¹³. Hasil penelitian memaparkan visi, misi sudah disebarluaskan melalui banner, namun pemahaman tenaga pendidik terkait visi, misi dan nilai organisasi masih belum mencakup semua.

Hasil analisis data pada temuan penelitian dikelompokkan menjadi empat jenis utama. Pertama, keterlibatan dalam perumusan visi dan misi yang masih rentan bersifat partisipatif, dikarenakan hanya pimpinan dan beberapa guru senior yang terlibat. Kepala lembaga mengungkapkan “perumusan biasanya dikerjakan bersama tim inti”. Sehingga hal ini menimbulkan kurangnya rasa memiliki dari seluruh anggota organisasi. Keterlibatan anggota organisasi dalam proses perumusan visi dan misi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tujuan lembaga¹⁴. Kedua, strategi internalisasi nilai yang dilakukan melalui integrasi dalam pembelajaran, pembiasaan dan sosialisasi. Wakil kepala lembaga menyampaikan “visi dan misi selalu disampaikan di awal tahun pembelajaran”. Akan tetapi masih belum ada program khusus yang sistematis, sehingga internalisasi nilai masih bersifat normatif. Ketiga peran kepemimpinan yang menunjukkan seberapa pengaruh keteladanan, salah satu tenaga pendidik menyampaikan “pimpinan harus selalu disiplin, sehingga mampu menjadi contoh bagi kami semua”. Hal ini sangat menentukan dan berdampak pada kedisiplinan dan tanggung jawab tenaga pendidik serta mencerminkan kualitas dari lembaga tersebut. Keempat, budaya organisasi terbentuk melalui kerja sama, akan tetapi masih belum konsisten pada seluruh anggota organisasi. Sehingga beberapa anggota masih menjalankan amanah secara administratif tanpa menginternalisasi nilai organisasi tersebut.

Dampak dari penguatan visi, misi dan nilai organisasi bekerja sama terhadap peningkatan kinerja serta identitas lembaga yang sudah mulai bereputasi di masyarakat. Akan tetapi, masih terjadi hambatan salah satunya adalah kurangnya program internalisasi, perbedaan pendapat antar anggota dan terbatasnya partisipasi.

Tabel.1. Strategi Penguatan Visi, Misi, Dan Nilai Organisasi

Aspek	Temuan	Kategori
-------	--------	----------

¹³ Rahman, A., dkk. (2023). *Strategi Sosialisasi Visi dan Misi dalam Meningkatkan Budaya Sekolah*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.

¹⁴ Nurfadillah, S., dkk. (2022). *Partisipasi Organisasi dalam Pengembangan Visi dan Misi Sekolah*. Jurnal Administrasi Pendidikan.

Partisipasi	Terbatas dan pimpinan	Semi partisipatif
Internalisasi	Belum sistematis	Lemah
Kepemimpinan	Keteladanan kuat	Kuat
Budaya	Belum konsisten	Berkembang
Kinerja	Meningkat	Cukup baik
Identitas	Mulai terbentuk	Sedang

Tabel tersebut membuktikan penguatan visi, misi serta nilai organisasi memiliki banyak dampak positif, akan tetapi masih membutuhkan peningkatan yang lebih strategis demi keberhasilan yang terbaik.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan tentang penguatan visi, misi dan nilai organisasi yang juga mempunyai fungsi strategis untuk meningkatkan serta membentuk kinerja dan identitas Lembaga. Namun, keberhasilannya sangat termotivasi dengan tingkat partisipasi, strategi internalisasi, budaya organisasi yang berkembang di lingkungan lembaga dan kepemimpinan. Kepemimpinan transformasi berperan penting dalam membangun keterlibatan anggota organisasi terhadap pencapaian visi dan misi lembaga¹⁵. Pertama, aspek partisipasi perumusan visi dan misi yang menunjukkan adanya tahapan yang berlangsung masih bersifat observasi partisipan terbatas. Kinerja organisasi sebagai hasil kolektif dari proses pelaksanaan seluruh tugas lembaga yang menjadi pendorong utama demi arah strategis institusi¹⁶. Sedangkan partisipasi menjadi salah satu elemen penting dalam manajemen organisasi karena kontribusi anggota organisasi pada tahap perumusan visi dan misi mampu meningkatkan komitmen terhadap peningkatan implementasi. Kedua, aspek internalisasi nilai organisasi yang memaparkan proses yang dikerjakan masih belum terstruktur secara sistematis. Penyuluhan melalui rapat belum memadai untuk memastikan nilai organisasi terpatri dalam perilaku serta tanggung jawab individu. Ketiga, peran kepemimpinan menjadi faktor paling dominan dalam pengembangan serta penguatan visi, misi dan nilai organisasi. Masyarakat memaparkan pada tahapan ini bermakna dalam merefleksi kembali nilai-nilai organisasi yang mulai ditinggalkan¹⁷.

¹⁵ Hasim Asy'ari. (2025). *Strategi Kepemimpinan Efektif Melalui Implementasi Visi dan Misi di Lembaga Pendidikan Islam*. EKOMA Journal.

¹⁶ Tuhagana, A., Pranata, R. M., Faddila, H. P., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2025). Pengaruh Kinerja Organsisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Pencapaian Visi Misi. *Ebisnis Manajemen*, 3(3), 122–142.

¹⁷ Rudiyanto, Iis Rodiah, D. N. (2024). Rumusan Visi , Misi dan Tujuan dalam Pengembangan Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan Anak Usia Dini. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 7(2), 251–260. <https://doi.org/10.31004/aulad.v7i2.629>

Hal ini searah dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menegaskan terkait pentingnya pengaruh yang ideal dalam menumbuhkan karakter dan perilaku anggota organisasi. Data memaparkan meskipun system internalisasi masih belum cukup kuat, peran kepemimpinan mampu menjadi faktor utama dalam mengembangkan budaya organisasi yang efektif. Budaya organisasi yang positif dapat mempengaruhi kedisiplinan dan kualitas kerja anggota lembaga pendidikan¹⁸. Keempat, budaya organisasi yang memperlihatkan budaya kerja yang mulai terbentuk dan terstruktur, terutama pada aspek tanggung jawab dan kerja sama. Akan tetapi budaya tersebut masih belum berjalan secara konsisten pada anggota secara menyeluruh. Visi dan misi mampu meningkatkan kredibilitas Lembaga, dampak positif ini akan memberi lembaga berupa dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan lembaga untuk mengatasi kendala khususnya pada sekolah yang terpencil. Kendala umum pada lembaga salah satunya keterbatasan sumber daya yang dimiliki, sehingga mempengaruhi kualitas Lembaga. Tidak semua lembaga bisa menarik atau mempertahankan guru yang mempunyai pemahaman dan keterampilan dalam mengelola prioritas dan tanggung jawab¹⁹.

Visi secara umum merujuk pada gambaran masa depan yang diharapkan oleh setiap individu organisasi atau entitas tertentu yang mempunyai pandangan jangka panjang sehingga mencerminkan tujuan utama atau aspirasi yang ingin dicapai. Visi mampu membantu memberikan identitas dan tujuan yang jelas bagi entitas atau organisasi dan seringkali diartikulasikan dalam pernyataan visi yang kuat dan singkat. Pernyataan visi ini dapat digunakan sebagai panduan dan sumber motivasi untuk seluruh anggota kelompok atau organisasi²⁰. Sedangkan misi secara umum merujuk pada apa yang menjadi tujuan yang diemban secara individu, organisasi atau entitas. Pernyataan ini memaparkan bahwa apa yang ingin dicapai atau sedang menjadi tujuan suatu organisasi dan bagaimana rencana atau cara suatu organisasi tersebut untuk mencapainya.

Dimensi dari organisasi terdiri dari lingkungan, organisasi dan anggota organisasi, beberapa dimensi tersebut disusun sehingga bisa mengatasi tuntutan lingkungan dan diantara ketiga dimensi tersebut memiliki keterhubungan yang saling mempengaruhi dan hal tersebut merupakan bagian utama untuk memahami bagaimana organisasi²¹. Agar pengelolaan sekolah

¹⁸ Fitriani, R., & Akbar, M. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik*. Jurnal Pendidikan dan Manajemen.

¹⁹ Hatija, M. (2024). Implementasi Karakteristik Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 9(2), 297–314

²⁰ Yenni Aulia, Fitria Ose, Idris, Rusdinal, A. (2024). Pentingnya merumuskan visi dan misi pada lembaga pendidikan. *JURNAL KEPEMIMPINAN & PENGURUSAN SEKOLAH*, 9(1), 58–67.

²¹ Riyono, B. (2022). Misi, Kepemimpinan, Budaya, Kinerja, dan Visi sebagai Tulang Punggung dari Model Organisasi yang Efektif. *PSIKOLOGIKA*, 27(2), 331–350. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art8>

berjalan dengan baik, kinerja anggota organisasi juga meningkat, sehingga identitas lembaga menjadi semakin kuat. Di dalam hal tersebut membutuhkan strategi untuk mengendalikan lembaga secara efektif dan efisien guna sasaran dan tujuan tercapai. Dengan demikian, keberhasilan implementasi nilai organisasi sangat bergantung pada komitmen untuk menjadikan landasan berpikir, bersikap, dan bertindak dalam dimensi kelembagaan²².

Hasil penelitian ini juga menyatakan dampak penguatan visi, misi dan nilai organisasi pada peningkatan kinerja dan identitas lembaga. Kedisiplinan, tanggung jawab dan capaian program terlihat dari aspek peningkatan kinerja, sedangkan ciri khas lembaga yang dikenal di masyarakat itu dari aspek identitas lembaganya. Akan tetapi, masih ada kesenjangan antara nilai yang ditetapkan dan yang diterapkan, sehingga dampak tersebut belum maksimal. Ketidaksesuaian antara nilai organisasi dan implementasinya dapat mempengaruhi efektivitas budaya kerja lembaga²³. Dalam merekrut karyawan, penting dalam memilih individu yang tidak hanya memiliki keterampilan dan pengalaman tetapi bagaimana nilai dan tujuan sejalan dengan visi, misi dan nilai organisasi²⁴. Ada nilai dalam rekrutmen karyawan, pertama karyawan yang memiliki keselarasan visi misi dan nilai organisasi lembaga sehingga cenderung terlibat dan termotivasi dalam tanggung jawab mereka masing-masing. Kedua, mampu membangun budaya yang positif dalam organisasi. Ketiga, keselarasan tiga hal tersebut dengan anggota organisasi secara individu bisa membantu dalam pengembangan anggota organisasi. Struktur organisasi membagi, mengelompokkan dan mengkoordinasi tugas-tugas organisasi yang setiap lembaga memiliki ciri khas dan dinamika yang unik.²⁵

Dapat dipahami dari penguatan visi, misi dan nilai organisasi yang tidak cukup hanya dengan tahap perumusan dan sosialisasi, tetapi juga diharuskan untuk melakukan pendekatan yang lebih terintegrasi dan komprehensif. Evaluasi secara berkelanjutan diperlukan agar visi, misi dan nilai organisasi tetap relevan dengan perkembangan lembaga. Penerapan visi, misi dan nilai organisasi dalam berkontribusi tidak hanya menjadi instrumen internal, akan tetapi mampu menjadi bukti nyata bagaimana kualitas kinerja anggota organisasi yang tercermin melalui persepsi peserta didik, orang tua peserta didik serta masyarakat. Identitas suatu

²² Aisyah Mardhiyah Akmal, W. (2024). Strategi Sekolah Dalam Pencapaian Visi Dan Misi (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan). *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(7), 1–11.

²³ Maulana, F., & Rizki, A. (2023). *Implementasi Nilai Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Lembaga Pendidikan*. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*.

²⁴ Utama, A. S. W., Widigdyo, A., & Widayani, A. (2023). Metode Perekrutan Karyawan Ukm Melalui Wawancara Dengan Pendekatan Visi, Misi, Dan Nilai Perusahaan. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(1), 1–8.

²⁵ Adelia Dwi Pangestuti, Ikhsan Syahfadil, A. M. (2025). Sinergi Struktur dan Budaya Organisasi dalam Mencapai Visi Misi Pendidikan Islam. *Tarbawy : Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 86–92.

lembaga akan dilihat dari visi-misinya²⁶. Dengan ini, tindakan penguatan visi, misi dan nilai organisasi di MTS Miftahul Hasanah Gading perlu dibimbing pada pengembangan strategi yang lebih partisipatif, sistematis dan berkelanjutan guna mampu memberikan efek yang besar terhadap kinerja dan identitas Lembaga. Visi, misi dan nilai organisasi perlu untuk dievaluasi bagaimana penerapannya dalam berkontribusi pada lembaga guna meningkatkan kinerja dan identitas lembaga²⁷.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menjelaskan dengan adanya penguatan visi, misi dan nilai organisasi di MTs Miftahul Hasanah Gading memiliki kapasitas penting pada peningkatan mutu kinerja dan mengembangkan identitas Lembaga. Meski demikian, tahap perumusan yang bersifat semi partisipatif belum bisa menimbulkan rasa tanggung jawab dan memiliki pada organisasi tersebut. Disamping itu, pendalaman nilai yang diimplementasikan masih bersifat normatif dan belum sepenuhnya mendapat dukungan dari program sistematis, sehingga nilai organisasi masih belum maksimal untuk diimplementasikan dalam kegiatan harian.

Kepemimpinan yang berbasis keteladanan menjadi salah satu faktor utama yang mampu mendorong pengembangan nilai organisasi serta partisipasi pada peningkatan tanggung jawab dan kedisiplinan. Penelitian ini juga menyimpulkan sinergi antara visi, misi dan nilai organisasi mampu membentuk identitas kelembagaan yang kuat dan berkelanjutan. Dengan ini, pengembangan atau penguatan visi, misi dan nilai organisasi sudah menghasilkan dampak yang positif dan signifikan pada kinerja dan identitas Lembaga, sehingga masih membutuhkan pembimbing agar lebih menyeluruh dan terstruktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Dwi Pangestuti, Ikhsan Syahfadil, & A. M. (2025). Sinergi struktur dan budaya organisasi dalam mencapai visi misi pendidikan Islam. *Tarbawy: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 86–92.
- Akmal, A. M. (2024). Strategi sekolah dalam pencapaian visi dan misi (studi pada sekolah menengah kejuruan). *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(7), 1–11.
- Dewi, L. R., & Ustazia, P. A. (2025). Implementasi budaya organisasi Islami dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam. *LintekEdu: Jurnal Literasi dan*

²⁶ Syafitri, Intan Rahmayuni, Nur Halimahturrafiah, Edi Sucipto, Nellitawati, A. S. (2023). Merumuskan Visi dan Misi pada Pendidikan Dasar dalam Mencapai Tujuan Pendidikan di Indonesia. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 6(3). <https://doi.org/10.31004/aulad.v6i2.504>

²⁷ Susiana, R. A. (2025). Evaluasi Penerapan Visi Misi Pelayanan Villa Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Ulasan Tamu. *Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 226–235.

- Teknologi Pendidikan, 6(2), 241–258.
- Fitriani, R., & Akbar, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*.
- Hafizin, H. (2024). Merumuskan visi dan misi lembaga pendidikan. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 99–110. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2024>
- Harindra, F. P., Georgina, J., & Noviyanti, I. (2024). Analisis pengaruh visi dan misi perusahaan terhadap kinerja karyawan perusahaan Prosper (Prudential Financial Pangkalpinang). *Jurnal Fidusia*, 7(2), 187–197.
- Hasibuan, R., Purba, I. S. B., Fadhillah, W., & Nasution, A. F. (2024). Analisis visi misi lembaga pendidikan: Studi kasus MAN 1 Medan. *Jurnal Pendidikan, Bahasa dan Budaya*, 3(4), 135–143. <https://doi.org/10.55606/jpbb.v3i4.4617>
- Hasim Asy'ari. (2025). Strategi kepemimpinan efektif melalui implementasi visi dan misi di lembaga pendidikan Islam. *EKOMA Journal*.
- Hatija, M. (2024). Implementasi karakteristik organisasi dalam lembaga pendidikan Islam. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 9(2), 297–314.
- Kamariah, S. (2025). Membangun budaya organisasi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional. *Jurnal Pelita Pendidikan, Hukum, Ekonomi dan Teknologi*, 1(2), 123–137.
- Maulana, F., & Rizki, A. (2023). Implementasi nilai organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja lembaga pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*.
- Nor Azizah, W., Noviani, W., Madina, M., Hairullah, H., Suriansyah, A., & P. R. (2025). Membangun identitas institusi melalui kebijakan pendidikan: Studi tentang penyelarasan visi, misi, dan kinerja di SMK 2 Marabahan. *JPK: Jurnal Pengabdian Kompetitif*, 4(1), 111–120.
- Nurfadillah, S., dkk. (2022). Partisipasi organisasi dalam pengembangan visi dan misi sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Patmawati, I., Toyibah, E. H., & Rasmanah, C. (2023). Pentingnya visi, misi, dan tujuan sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, 1(2), 182–187. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.189>
- Prasetyo, D., & Lestari, N. (2022). Pendekatan kualitatif dalam penelitian pendidikan dan organisasi. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*.
- Rahman, A., dkk. (2023). Strategi sosialisasi visi dan misi dalam meningkatkan budaya sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Riyono, B. (2022). Misi, kepemimpinan, budaya, kinerja, dan visi sebagai tulang punggung dari model organisasi yang efektif. *PSIKOLOGIKA*, 27(2), 331–350. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art8>
- Rudiyanto, Rodiah, I., & N. D. (2024). Rumusan visi, misi, dan tujuan dalam pengembangan kurikulum operasional satuan pendidikan anak usia dini. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 7(2), 251–260. <https://doi.org/10.31004/aulad.v7i2.629>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Sri Utami, M., Harlie, M., & Z. M. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(1), 25–42.

- Susiana, R. A. (2025). Evaluasi penerapan visi misi pelayanan villa terhadap kinerja karyawan berdasarkan ulasan tamu. *Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 226–235.
- Syafitri, I. R., Halimahturrafiah, N., Sucipto, E., Nellitawati, & Sabandi, A. (2023). Merumuskan visi dan misi pada pendidikan dasar dalam mencapai tujuan pendidikan di Indonesia. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 6(2), 234–243. <https://doi.org/10.31004/aulad.v6i2.504>
- Tuhagana, A., Pranata, R. M., & Faddila, H. P. (2025). Pengaruh kinerja organisasi dan kompetensi karyawan terhadap pencapaian visi misi. *Ebisnis Manajemen*, 3(3), 122–142.
- Utama, A. S. W., Widigdyo, A., & Widayani, A. (2023). Metode perekrutan karyawan UKM melalui wawancara dengan pendekatan visi, misi, dan nilai perusahaan. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(1), 1–8.
- Yenni Aulia, F., Ose, F., Idris, & Rusdinal. (2024). Pentingnya merumuskan visi dan misi pada lembaga pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 9(1), 58–67.