

KETERKAITAN VISI DAN MISI TERHADAP KINERJA DI KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN SOLOKANJERUK

Yunma¹, Fauziah Endah Pahlevi², Mega Jessica³, Siti Nur Apipah⁴

^{1,2,3,4}UIN Sunan Gunung Djati

Email: Yumnarais@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini terfokus pada kinerja staf Kantor Urusan Agama Solokanjeruk di kecamatan Solokanjeruk. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskripsi kualitatif dari beberapa data sebagai kunci informasinya. Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada dua orang informan. Misi merupakan interpretasi dari visi dalam mewujudkannya. Kemudian visi itu sendiri pandangan ideal masa depan yang akan diwujudkan dalam upaya upaya yang realistik dan konkret. Menurut Imam Mchali dan Ara Hidayat mengatakan bahwa sebuah lembaga akan terfokus, terarah dan teratur termasuk didalamnya visi dan misi dalam kehumasan. Yang nantinya jelas memberikan pengaruh kolektif atas kinerja di dalam instansi tersebut. Saperti yang dikutip dalam hasil wawancara “visi misi sangat penting bagi sebuah instansi karena berkaitan dengan kinerja dan kinerja staf itu sendiri yang akan menentukan visi misi tercapai dan tidaknya kemudian maksimal dan tidaknya.” Implementasi dari pandangan idel berbetuk visi misi harus mampu terejawantahkan dalam bentuk aktivitas yang kongkret dan nyata. Agar tidak sebagai kata semu yang mitos dalam suatu instansi.

Kata Kunci: Visi, Misi, Kinerja

Abstract

This research focused on the performance of staff of the Solokanjeruk Office of Religious Affairs in Solokanjeruk subdistrict. This type of research uses qualitative description research of some data as the key to information. In this case the researchers used data collection techniques by conducting interviews with two informants. Mission is an interpretation of the vision in realizing it. Then the vision itself is an ideal view of the future that will be realized in a realistic and concrete effort. According to Imam Mchali dab Ara Hidayat said that an institution will be directed, focused and organized including vision and mission in public relations. That will clearly give a collective influence on the performance within the agency. Saperti was quoted in the interview as "mission vision is very important for an intsansi because it relates to the performance and performance of the staff itself that will determine the vision of the mission achieved and whether or not it is then maximal and not."

Keywords: Vision, Mission, Performance

A. PENDAHULUAN

Pada era modern abad ke 20 hingga saat ini struturalisme telah memberikan warna dan corak baru pada kehidupan manusia dalam beberapa aspek. Dengan kecondongan bahwa manusia dituntut normatif atas norma norma yang sifatnya administratif dalam setiap lembaga dan organisasi maka banyak kekosongan motivasi buah pikiran berbentuk ide pada manusia itu sendiri sebagai agent di dalam ruang ruang organisasi dan lembaga mengalami dekadensi kreatifitas (Nur dkk, 2019). Bahwa kemudian organisasi ataupun lembaga tidak terlepas apa yang disebut dengan tujuan sebagai pandangan jangka panjang yang hendak dituju dan itu semua tidak bisa dilepaskan dengan visi dan misi sebagai deskripsi ideal yang hendak di capai

yang kemudian diekspresikan melalui program, pelayanan dan produk yang ditawarkan (Sugiono, 2020).

Agar keberlangsungan kerja dalam sebuah organisasi ataupun lembaga dipandang perlu semua aparatur ataupun setiap individu mengetahui serta memahami visi dan misi agar nantinya tidak terjadi sentralistik pada sebuah lembaga (Utomo dkk, 2020). Pemerataan peran dan partisipatif yang menyeluruh akan memberikan nuansa perubahan dalam internal organisasi atau lembaga itu sendiri. Jika pemahaman komprehensif akan visi misi itu telah dilakukan akan berpengaruh terhadap kinerja dan etos kerja yang meningkat. Disini kami mengambil objek penelitian pada sebuah instansi KUA di kecamatan solokanjeruk terkait pengaruh visi misi terhadap kinerja karyawan. Dalam menciptakan etos kerja yang baik dan spirit kerja maka perlu penilaian yang dilakukan oleh suatu instansi agar setiap pekerja mampu terstimulir dengan adanya klasifikasi kerja optimal dan tidaknya sehingga dapat memberikan kinerja yang sifatnya efektif efisien. Akumulasi penilaian yang dilakukan dengan banyak metode yang ditawarkan nantinya akan berkaitan dengan reward berbentuk materil maupun non materil yang diberikan oleh pekerja. Suatu instansi akan berkembang maju sesuai dengan visi misinya dilihat dari respon pekerja atas reward (penghargaan) yang ditawarkan oleh instansi tersebut.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Secara pandangan umum kinerja ialah sebuah batasan dari kemampuan seorang individu dalam mencapai kesuksesannya Lawler dan Porter menjelaskan bahwa kinerja ialah sebuah kesuksesan yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas (Sulyati, 2020). Menurut Perwirosetono kinerja ialah sebuah hasil dari kerja yang akan di peroleh seorang individu maupun kelompok dalam suatu organisasi maupun lembaga sesuai dengan kekuasaan serta tanggung jawabnya, ini merupakan salah satu upaya agar dapat tercapainya sebuah tujuan dari organisasi maupun lembaga yang bersangkutan dengan benar, tidak melanggar hukum juga sesuai dengan moral maupun etika yang diterapkan dalam organisasi atau lembaga yang bersangkutan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.¹

Kinerja atau dapat disebut dengan *performance* ini ialah salah satu dari persyaratan dalam sebuah pekerjaan tertentu yang dapat tercermin secara nyata dengan hasil yang memuaskan (Wilis & Nurwulandari, 2020).

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan kinerja merupakan prestasi dari kerja yang dimiliki karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu atau karyawan dalam menjalankan tugasnya disesuaikan dengan tanggungjawab yang atasannya berikan kepadanya.² Serta melakukan optimalisasi searah dari tugas karyawan dengan proporsi disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya.

Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

¹ Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup

² A.A. Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama. Hlm. 9.

- 1) Personal Factors (Faktor Pribadi), berupa tingkat keterampilan aryaawan, kompetensi yang karyawan tersebut miliki, motivasi maupun komitmen dari dalam diri individu berdasarkan motif mendasarnya.
- 2) Leadership Factors (Faktor Kepemimpinan), ialah kualitas, dorongan, maupun dukungan yang diberikan dari manajer ataupun team leader yang nantinya menjadi motivasi gerak karyawan.
- 3) Team Factors (Faktor Tim), ialah sebuah dukungan yang diberikan oleh rekan kerja maupun tim yang dimiliki.

System Factors (Faktor system), ialah adanya system kerja serta fasilitas yang diberikan kepada karyawan dari sebuah organisasi maupun instansi yang bersangkutan.³

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah metode formal yang digunakan untuk mengukur tingkat kebaikan pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang diberikan dari pemimpin kepada karyawan. Penilaian utama kinerja ini guna untuk mengkomunikasikan tujuan personal, motivasi, serta memberikan sebuah umpan balik konstruktif juga menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Muksin & Engkus, 2020).

Tujuan utama dari penilaian kinerja ini ialah untuk memotivasi individu ataupun karyawan agar dapat mencapai sasaran dari organisasi serta dalam memenuhi standar dari perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan hasil serta tindakan yang diharapkan oleh organisasi ataupun instansi tersebut.⁴ Harapan yang didasari kesadaran akan kerja yang profesional harus terciptakan dalam individu setiap karyawan karena sebagai proyeksi bagi organisasi ataupun perusahaan. Kemudian tujuan kinerja harus didukung oleh beberapa hal salah satunya infrastruktur, pengetahuan dan aturan aturan yang mengikat (Melati & Nurwulandari, 2019).

Veithzal Riva'i dan Ella Jauvani mengemukakan jenis-jenis penilaian kinerja antara lain:

- 1) Penilaian hanya dilakukan oleh atasan
- 2) Penilaian oleh kelompok lini, ialah atasan dan aasannya lagi bersama berkumpul untuk membahas kinerja dari bawahan yang akan dinilainya.
- 3) Penilaian oleh kelompok staf, ialah atasan yang meminta saRau maupun lebih individu untuk bermusyawarah bersama atasan secara langsung guna membuat keputusan akhir.
- 4) Penilaian melalui keputusan komite: ini berlaku jika manajer tidak membuat keputusan akhirmelainkan hasil yang didasar pada pilihan mayoritas.
- 5) Penialian didasarkan pada peninjauan lapangan, ialah penilaian yang melibatkan wakil pimpinan pengembangan maupun bidang Sumber daya manusia (SDM) yang bertugas sebagai penunjang independen.
- 6) Penilaian oleh bawahan dan sejawat.⁵

³ Muhammad Ubaidin. 2019. Manajemen Kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan pada PT Madani Prabu Jaya Jakarta. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Hlm. 23.

⁴ Ibid. Hlm. 23-24.

⁵ Veithzal Riva'i dan Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Hlm. 562-563.

Ari Laksmi Riani menjelaskan bahwa metode penilaian kinerja dibagi menjadi 4, yakni:⁶

- 1) Metode Penilaian Kategori
Metode ini merupakan sebuah metode yang paling mudah dalam menilai kinerja. Dalam metode ini seorang manajer menilai dengan menandai tingkat kinerja karyawan pada sebuah formulir tertentu yang di bagi kedalam beberapa kategori.
- 2) Metode Komparatif
Merupakan metode dengan membandingkan kinerja secara langsung kinerja karyawan mereka satu sama lain. Komparatif ialah penentuan tingkat yakni menentukan daftar karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah dalam kinerjanya.
- 3) Metode Naratif
Merupakan metode guna menguraikan tindakan karyawan serta dapat mengindikasikan penilaian secara actual. Pada metode ini manajer juga spesialis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) biasanya diminta untuk memberikan informasi secara tertulis.
- 4) Metode Perilaku atau Tujuan
Pada metode ini menggunakan penilaian perilaku karyawan dibandingkan dengan karakteristik lainnya. Pada pendekatan ini dapat menguraikan contoh perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Aspek Aspek yang Dinilai dalam Kinerja

- 1) Kemampuan Teknis
Ini merupakan sebuah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan metode, serta peralatan yang akan digunakan dalam pelaksanaan tugas juga pengalaman dan pelatihan yang diperoleh individu karyawan.
- 2) Kemampuan Konseptual
Merupakan sebuah kemampuan untuk memahami kompleksitas sebuah perusahaan serta kemampuan untuk penyesuaian dalam bidang gerak dalam unit masing masing ke dalam bidang operasional perusahaan ataupun instansi secara menyeluruh. Pada dasarnya karyawan diharuskan memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan atau instansi.
- 3) Kemampuan Hubungan Interpersonal
Ini menyangkut pada kemampuan guna bekerjasama dengan orang lain, kemampuan untuk memotivasi karyawan lain, serta melakukan negosiasi.

Visi dan Misi

Visi secara bahasa Inggris disebut dengan Vision, dalam the Contemporary English-Indonesian Dictionary kata Vision sebagai kata benda dapat diartikan:

- 1) Penglihatan atau daya lihat
- 2) Pemandangan
- 3) Bayangan yang terlihat dalam mimpi maupun angan-angan yang disebut khayalan
- 4) Daya khayal
- 5) Hantu
- 6) Seseorang yang cantik maupun sesuatu yang indah

⁶ Ari Laksmi Riani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Yogyakarta: graha ilmu. Hlm. 57.
KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 2 No. 1, Maret 2021

Sedangkan dalam kata kerja dapat berarti melihat atau mengkhayalkan⁷

Visi adalah bagian dari bentuk dalam dibuatkan perencanaan dalam sebuah organisasi. Sedangkan misi ialah sebuah penjabaran atau penjelasan lebih mendalam dari visi tersebut agar dapat terwujud. Visi merupakan sebuah gambaran mengenai harapan di masa depan yang dibuat secara realistik serta upaya untuk mewujudkannya dalam kurun waktu tertentu. Visi merupakan sebuah pernyataan yang diucapkan dalam sebuah tulisan yang di tulis pada waktu tertentu, yang akan menjadi sebuah proses manajemen baik bagi saat awal membuatnya hingga masa depan.

Dalam sebuah karya tulis mengenai visi dan misi Fred R. David, memaparkan: *“A vision statement should answer the basic question, “What do we want to become?”. The vision statement should be short, preferably one sentence, and as many managers as possible should have input into developing the statement. It is especially important for managers and executives in any organization to agree on the basic vision that the firm strives to achieve in the long term.”*⁸

Dari pertanyaan yang dipaparkan diatas, dapat kita ketahui bahwa visi masuk kedalam bentuk statement yang didalamnya terdapat sebuah jawaban dan gambaran mengenai sebuah kondisi maupun citra suatu perusahaan atau lembaga yang kemudian akan ingin diwujudkan pada masa mendatang.

Oleh Karena itu statment visi harus dibuat dengan menggunakan kalimat yang singkat serta berjangka waktu yang panjang tetapi terdapat batasan waktu didalamnya.⁹

Akdon menyatakan bahwa visi adalah pernyataan yang merupakan sarana untuk:

- a. Agar dapat meng komunikasi kan suatu alasan adanya sebuah organisasi dengan arti maupun tujuan serta tugas pokok yang jelas.
- b. Memperlihatkan framework hubungan antara sebuah organisasi dengan stakeholders atau dapat dikastakan sumber daya manusia yang berkaitan.
- c. Memaparkan sasaran utama kinerja organisasi tersebut dalam arti pertumbuhan serta perkembangan.

Pernyataan sebuah visi baik secara tertulis maupun terucap perlu ditafsirkan dengan sebaik mungkin agar tidak mengganggu terlalu banyak makna sehingga mampu menjadi sebuah acuan yang dapat mempersatukan seluruh pihak dalam sebuah organisasi maupun instansi.¹⁰ Bentuk interpretasi atas visi yang bertransformasi menjadi daya pacu akan memberikan jiwani militansi progres. Kesatuan gerak yang masif didasari pemahaman makna dari visi yang tercerap pada karyawan akan memberikan perubahan yang signifikan pada hubungan internal maupun eksternal perusahaan yang terkait. Topangan topangan internal perusahaan berbentuk kinerja dirasa sangat perlu untuk di pertimbangkan secara matang yang kemudian menghasilkan bentuk analisi yang komprehensif yang harus mempunyai daya tawar

⁷ Yusuf Hamdan. 2001. *PERNYATAAN VISI DAN MISI PERGURUAN TINGGI*. Jurnal bahi. Vol. XVII. No. 1. Hlm. 92.

⁸ Anisa & Rahmatullah. 2020. *Visi dan Misi Menurut Fred R. David Perspektif Pendidikan Islam dalam Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 4. No. 2. Hlm 74.

⁹ Nurcahyo. 2015. *Keterkaitan Visi, Misi dan Values terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya”* dalam *Jurnal Khasanah Ilmu*. Vol. 6. No. 2. Hlm 88.

¹⁰ Calam & Amnah. 2016. *Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan dalam Jurnal Ilmiah Saindikom*. Vol. 15. No. 1. Hlm 56.

problem solving dalam memperkecil bahkan meminimalisir masalah masaah yang akan muncul bahkan berkembang.

Sedangkan misi ditujukan agar segala apa yang telah di ucapkan dapat terarah dalam pelaksanaannya. Berdasarkan papran dari Fred R. David misi ialah suatu susunan rancangan pokok yang mampu menjelaskan alasan sebuah perusahaan maupun instansi atau lembaga dibuat serta ditujukan kepada isu yang menjadi focus dari perusahaan atau lembaga tersebut. Misi disusun berdasarkan hal-hal yang pokok dan ingin dilakukan serta akan mampu tercapai oleh sebuah perusahaan atau lembaga untuk menunjang keterwujudan visi (*goal* utama) yang telah ditetapkan. Beberapa statement dalam misi yang sudah tersusun secara jelas, akan sangat dibutuhkan juga begitu penting dalam menetapkan kegiatan-kegiatan teknis dalam merumuskan strategi secara efektif.¹¹

Pentingnya Visi dan Misi

Menurut Imam Machali dan Ara Hidayat dalam Purnomo mengemukakan terdapat sebuah organisasi intansi maupun lembaga yang semua kinerjanya berlandakan kepada visi dan misi yang telah di buat dalm sebuah lembaga mauoun organi sasi tersebut. Ini bertujuan gar dalam kinerjanya dalat tersusun secara terarah serta berfokus dapa visi dan misi yang telah di tetapkan.¹²

Berdasarka pada pernyataan diatas seorang individu maupun lembaga dalam aktivitas bekerjanya harus berlandakan kepada visi dan misi yang telah di tetapkan tersebut. Serta setian pekerja maupun staff harus memhami dan mengerti mengani visi dan misi dari mana dia bekerja, agar visi dan misi tersebut dapat merupakan guide line dalam menjalankan roda perusahaan sehingga tercapai satu kesatuan polayang sama dalam berikir dari seluruh anggota organisasi, sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dengan hasil yang maksimal.¹³

Keterkaitan Visi dan Misi Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan bentuk dari tercapainya seseorang dalam ,elakukan pekerjaannya. Ini yang dinamakan dengan prestasi kerja. Karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap pegawai atau staff sebagai bukti prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Agar memiliki pendekatan yang sesuai dengan perusahaan yang bersangkutan, seseorang diharuskan memiliki *vision and mision focused*. Tercapainya visi dan misi menandakan terwujudnya keadilan dan kemakmuran merata bagi seluruh anggota atau perorangan. Untuk dapat meraih visi dan misi kemudian dibuat tujuan (baik jangka panjang maupun sasaran jangka pendek). Keseluruhan pengharapan itu akan dicapai melalui strategi dan peran penuh fungsi manajemen yang utuh.¹⁴

C. METODE PENELITIAN

¹¹ Anisa & Rahmatullah, op. cit. hlm 78

¹² Purnomo. 2015. Pengembangan Sasara, Visi dan Misi Hubuungan Masyarakat di Lembaga Pendidikan Berbasis Kepuasan Pelanggan dalam Jurnal Kependidikan. Vol. 3. No. 2. Hal 55

¹³ Suryadi. 2012. *Pentingnya Visi dan Misi dalam Mengelola Suatu Usaha* dalam *Jurnal Asy-Syukriyyah*. Vol. 9 Edisi 15. Hal 34.

¹⁴ Sukirno. 2005. *Membangun Visi dan Misi Usaha Kecil* dalam *Jurnal Pendidikan*. Vol. 4. No. 1. Hal 88.

Pada penelitian ini membahas tentang ketertarikan antara suatu variabel visi dan misi dalam instansi pemerintah terhadap kinerja staff. Penelitian ini terbatas pada Staff Kantor urusan Agama Solokanjeruk di Kecamatan Solokanjeruk. Dengan beberapa deskripsi juga didukung data data yang idambil langsung dari lokasi berhubungan dengan peekrja yang bersangkutan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Deskriptif Kualitatif. Sugiyono menjelaskan penelitian kualitatif merupakan bagian dari metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pada dasarnya digunakan dalam meneliti objek secara alamiah dengan peneliti sebagai instrument kunci. Dengan mengambil sampel secara purposive, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive.¹⁵

Dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yang dilakukan peneliti adalah pengamatan. Pengamatan dilakukan dengan cara *nonparticipant observation*.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan sebagai cara untuk mengetahui serta melengkapi data sebagai upaya untuk memperoleh data yang akurat dan sumber data yang tepat. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai dua informan yaitu bagian administrasi dan seorang penyuluh pranikah di KUA Solokanjeruk.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Visi dan Misi KUA Kecamatan Solokanjeruk

Merujuk kepada apa yang dipaparkan oleh para ahli, berikut visi dan misi KUA Solokanjeruk

a. Visi

- a) Terwujudnya kecamatan Solokanjeruk sebagai kecamatan termaju dan terdepan dengan menjadikan agama sebagai landasan hidup bermasyarakat sehingga terlahir individu, keluarga dan masyarakat yang bahagia, cerdas, harmonis dan sejahtera

b. Misi

- a) Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dengan profesional, ramah, cepat dan akurat
- b) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam membentuk kualitas keluarga sakinah
- c) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan zakat dan wakaf
- d) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam membangun kehidupan beragama
- e) Meningkatkan kepedulian masyarakat terhadap pangan halal
- f) Memberi pelayanan informasi dan manasik haji
- g) Menumbuhkan kembangkan kepedulian terhadap pendidikan agama Islam

¹⁵Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

1. Hasil Wawancara

Visi dan misi dianggap penting bagi sebuah instansi karena sebuah instansi harus memiliki visi dan misi yang akan menjadi tujuan atau *goal* dari sebuah instansi dan harus dilaksanakan oleh pegawai KUA sebagai ASN KEMENAG demi tercapainya salah satu dari tujuan KEMENAG. Visi dan Misi yang ada di KUA Solokanjeruk ini sangat berkaitan dengan kinerja stafnya, karena kinerja staf itu sebagai penentu dari visi misi itu tercapai atau tidak, jika kinerja staf tidak maksimal maka visi dan misi itu sendiri berarti belum tercapai, begitupun sebaliknya. Dan yang menjadi pelaksana dari pada visi dan misi itu sendiri adalah penghulu, kepala KUA, juga staff yang lainnya yang ditugaskan di KUA Kecamatan Solokanjeruk menjadi pelaksana visi dan misinya itu sendiri. Dilihat dari kinerja stafnya yang memberikan pelayanan dengan baik, cepat dan akurat kepada masyarakat. Tanggap dalam menerima informasi sesuai dengan konteks masalah.

2. Peran Visi dan Misi terhadap Kinerja

Imam Machali dan Ara Hidayat dalam Purnomo menjelaskan perihal mengatakan bahwa sebuah lembaga serta semua kinerjanya berdasarkan pada visi dan misi yang telah disusun di sebuah perusahaan maupun instansi, yang nantinya membuat perusahaan maupun instansi tersebut dapat terarah, terfokuskan, hingga dapat terukur. begitupun berlaku sebaliknya jika sebuah lembaga tidak memiliki visi maupun misi ataupun sudah memiliki visi dan misi tetapi tidak mampu untuk memahaminya maka karyawan ataupun lembaga tersebut tidak bias terarah hingga tidak akan berjalan dengan baik.¹⁶

Sejalan dengan pernyataan tersebut, setiap individu maupun institusi dalam melakukan aktivitas usahanya sudah tentu harus menetapkan visi dan misinya yang dipahami, dimengerti dan dapat dijalankan oleh anggota organisasinya, dimaksudkan agar visi dan misi tersebut dapat merupakan guide line dalam menjalankan roda usahanya sehingga adanya satu kesatuan pola pikir yang sama dari seluruh anggota organisasi, sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dengan hasil yang maksimal.¹⁷

Visi dan misi memiliki peran yang cukup penting terhadap kinerja staf di KUA Solokanjeruk hal ini berbanding lurus dengan jawaban dari para narasumber dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa visi dan misi KUA Solokanjeruk memegang peran dalam kinerja karyawan. Karena memegang penting nya peran visi dan misi ini bagi sebuah perusahaan maupun instansi karena merupakan. Sebuah tujuan atau *goal* dari suatu instansi guna tercapainya tujuan-tujuan dari didirikannya semua instansi.

¹⁶ Purnomo. 2015. *Pengembangan Sasara, Visi dan Misi Hubungan Masyarakat di Lembaga Pendidikan Berbasis Kepuasan Pelanggan* dalam *Jurnal Kependidikan*. Vol. 3. No. 2. Hlm 55

¹⁷ Suryadi. 2012. *Pentingnya Visi dan Misi dalam Mengelola Suatu Usaha* dalam *Jurnal Asy-Syukriyyah*. Vol. 9 Edisi 15. Hlm 34.

3. Keterkaitan Visi dan Misi terhadap Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Contohnya prestasi kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang di perlihatkan oleh setiap individu sebagai suatu prestasi dari kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan di sesuaikan dengan peran suatu karyawan terhadap perusahaannya.

Agar memperoleh sebuah pendekatan yang sesuai terhadap sebuah perusahaan, seorang individu diharuskan *vision and mision focused*. Dengan visi yang jelas dapat membantu sebagai pendorong karyawan dalam suatu perusahaan maupun organisasi baik perorangan maupun kelompok dapat tercapai.pencapaian yang di dapat dari visi ini di cerminkan dalam terwujudnya keadilan serta kemakmuran yang merata terhadap seluruh anggota dalam perusahaan tersebut. Agar dapat tercapainya visi dan misi , individu maupun organisasi membutuhkan sebuah eksistensi yang nyata *core beleifs* (keyakinan perihal kelayakan) serta *core values* (sebuah nilai yang diyakini mampu mempertahankan sebuah hubungan dan terwujudnya sebuah visi danmisi. Dalam memenuhi visi dan misi kemudian dibuat sebuah tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kesimpulan dari segala hal ini ialah strategi serta peran secara penuh dalam mengaplikasikan fungsi perusahaan maupun instansi.¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa narasumber di KUA Kecamatan Solokanjeruk diketahui bahwa terdapat kaitan antara visi dan misi terhadap kinerja staf di KUA Solokanjeruk bahwa adanya visi dan misi menjadi acuan bagi kinerja staf sebagai penentu dari visi dan misi itu tercapai atau tidak, jika kinerja staf tidak maksimal maka visi dan misi itu sendiri berarti belum tercapai, begitupun sebaliknya. Sehingga visi dan misi menjadi salah satu faktor penting yang mendorong tumbuhnya sebuah komitmen serta motivasi dari dalam diri staf hingga pada akhirnya mampu memengaruhi kinerja staf di KUA Solokanjeruk. Setiap staff dalam sebuah organisasi perusahaan maupun instansi dalam bekerja memiliki sebuah tujuan atau pencapaian. Sama hal nya dengan staff di kua solokanjeruk memiliki pencapaian yang berlandas pada visi dan misi yang di buat tersebut. Salah satu penilaian staff di kua berdasar berlandaskan visi dan misi sebagai acuan untuk menentukan apakah staff dalam suatu instansi tersebut dapat mencapai prestasi kinerja yang sudah optimal ataupun sebaliknya.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan di KUA Kecamatan Solokanjeruk bahwa terdapat keterkaitan antara visi dan misi KUA terhadap kinerja. Yang mana visi merupakan langkah awal dalam melakukan suatu pekerjaan. Dibantu dengan misi untuk tercapainya visi dalam suatu organisasi.

¹⁸ Sukirno. 2005. *Membangun Visi dan Misi Usaha Kecil* dalam *Jurnal Pendidikan*. Vol. 4. No. 1. Hal 88.

Dalam hal ini KUA Solokanjeruk menekankan bahwa dalam setiap pekerjaan yang dilakukan merujuk kepada visi atau tujuan yang ini dicapai. Hal ini dianggap penting agar setiap karyawan mampu bersama-sama melakukan yang terbaik demi tercapainya visi yang dibantu oleh beberapa misi yang telah direncanakan.

Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa kinerja staf KUA Solokanjeruk adalah yang menjadi penentu dari tercapai atau tidaknya suatu visi dan misi. Oleh karena itu apabila kinerja staf kurang maksimal artinya visi maupun misi yang telah ditetapkan belum berjalan dengan baik. Maka langkah langkah strategis sistematis harus di buat agar mampu menunjang visi misi yang dapat di aktualisasikan secara kolektif atas konektifitas pekerja dangan pekerja lainnya sehingga terbangunlah kesadaran dari setiap individunya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Anisa & Rahmatullah. 2020. *Visi dan Misi Menurut Fred R. David Perspektif Pendidikan Islam dalam Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 4. No. 2.
- Ari Laksmi Riani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: graha ilmu.
- Calam & Amnah. 2016. *Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan dalam Jurnal Ilmiah Saindikom*. Vol. 15. No. 1.
- Melati, M., & Nurwulandari, A. (2019). Analisis Reaksi Pasar terhadap Stock Split pada Perusahaan Bertumbuh dan Tidak Bertumbuh. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Muhammad Ubaidin. 2019. *Manajemen Kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan pada PT Madani Prabu Jaya Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam NegeriSyarif Hidayatullah.
- Muksin, M., & Engkus, E. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Dalam Tata Kelola Sampah Di Kabupaten Sumedang. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 33-42.
- Nur, M., Effendy, K., Djaenuri, M. A., & Lukman, S. (2019). Implementation of Oversight Policy, Apparatus Competence and Organizational Culture and its Effect on Performance of Field Supervision Basic Education. *International Journal of Science and Society*, 1(3), 155-168.
- Nurchahyo. 2015. *Keterkaitan Visi, Misi dan Values terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya" dalam Jurnal Khasanah Ilmu*. Vol. 6. No. 2.
- Purnomo. 2015. Pengembangan Sasara, Visi dan Misi Hubungan Masyarakat di Lembaga Pendidikan Berbasis Kepuasan Pelanggan dalam *Jurnal Kependidikan*. Vol. 3. No. 2.
- Purnomo. 2015. *Pengembangan Sasara, Visi dan Misi Hubungan Masyarakat di Lembaga Pendidikan Berbasis Kepuasan Pelanggan dalam Jurnal Kependidikan*. Vol. 3. No. 2.
- Sugiono, E., & Efendi, S. (2020). Leadership Style, Work Discipline, and Compensation to Employee Performance through Job Satisfaction. *ENDLESS: International Journal of Future Studies*, 3(2), 47-63.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno. 2005. *Membangun Visi dan Misi Usaha Kecil dalam Jurnal Pendidikan*. Vol. 4. No. 1.
- Sukirno. 2005. *Membangun Visi dan Misi Usaha Kecil dalam Jurnal Pendidikan*. Vol. 4. No. 1.
- Sulyati, E. (2020). Upaya Meningkatkan Kemampuan Bahasa Dan Kompetensi Komunikasi Antar Pribadi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Karyawan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 15-21.

ARTIKEL

- Suryadi. 2012. *Pentingnya Visi dan Misi dalam Mengelola Suatu Usaha* dalam *Jurnal Asy-Syukriyyah*. Vol. 9 Edisi 15. Hal 34.
- Suryadi. 2012. *Pentingnya Visi dan Misi dalam Mengelola Suatu Usaha* dalam *Jurnal Asy-Syukriyyah*. Vol. 9 Edisi 15.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Utomo, M. R., Azizah, M. A. N., Fadillah, M. R., Sholehah, N., Marthiana, N. P., Akbari, N. S., ... & Mulyawan, S. (2020). Analisa Kinerja Keuangan Metode Eva Dan Mva Pada Perusahaan Pt Waskita Karya (Persero) Tbk Tahun 2017-2019. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(1), 17-27.
- Veithzal Riva'i dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Wilis, R. A., & Nurwulandari, A. (2020). The effect of E-Service Quality, E-Trust, Price and Brand Image Towards E-Satisfaction and Its Impact on E-Loyalty of Traveloka's Customer. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 1061-1099.
- Yusuf Hamdan. 2001. *PERNYATAAN VISI DAN MISI PERGURUAN TINGGI*. *Jurnal bahi*. Vol. XVII. No. 1.