

BAB I

PENDAHULUAN

Pendahuluan ini membahas permasalahan yang mencakup *research gap* dan fenomena gap yang merupakan integrasi masalah penelitian. Perumusan masalah yang teridentifikasi dan dirinci menjadi pertanyaan penelitian. Permasalahan dan pertanyaan penelitian menjadi alur menuju studi penelitian yaitu tujuan penelitian dan masalah penelitian. Adapun alur keterkaitan dan sistematika bahasan nampak seperti gambar 1.1

Gambar 1.1 Alur Bab Pendahuluan



Sumber : Dikembangkan dalam studi 2020

1.1. Latar Belakang Masalah

Keunggulan bersaing berkelanjutan sudah menjadi harga mati bagi organisasi untuk kelangsungan hidupnya. Organisasi yang memiliki keunggulan bersaing berkelanjutan harus mencari sumber daya dan kapabilitas yang memiliki nilai unik, bernilai, memiliki manfaat, sulit di duplikasi dan tidak mudah dicari pengganti. Sumber keunggulan bersaing bisa diperoleh dari intern organisasi dan ekstern organisasi melalui pembelajaran organisasi.

Teori *Recources Based Viiew (RBV)* yang dikembangkan Barney (1991) sebagai teori sumber daya dan kapabilitas terdiri atas sumber daya *tangible* dan sumber daya *intangible*. Sumber daya *tangible* sebagai sumber daya fisik seperti modal tanah, bangunan dan modal financial memiliki keterbatasan kemampuan dan nilai manfaat dalam jangka panjang. Sedangkan sumber daya *intangible* meliputi budaya organisasi, struktur organisasi dan pengetahuan, merupakan aset strategis jangka panjang yang memiliki kunikan, nilai manfaat dalam organisasi, yang tidak mudah ditiru, dan tidak mudah tergantikan dalam waktu yang cepat (VRIN) sebagai sumber keunggulan bersaing berkelanjutan dengan memanfaatkan kompetensi intidari dalam organisasi, (Barney, 1991). Sumber daya dan kapabilitas yang mampu bertahan dalam jangka panjang, salah satunya budaya organisasi sebagai aset strategis organisasi. (Al-hakim & Hassn, 2011; Yang, Yeh, & Lee, 2010).(Gupta, Tan, Ee, & Phang, 2018). Aset strategis budaya organisasi sebagai sumber daya dan kapabilitas konteporer yang dikembangkan saat ini

mengacu kepada keuntungan sesaat tanpa keseimbangan keuntungan masa depan yang rentan dengan perubahan jaman, maka organisasi memerlukan sumber daya baru yang memiliki sifat kelanggengan dalam organisasi sebagai aset strategis yang berkelanjutan

Islam menyerukan kepada semua umat manusia agar selamat dunia dan kehidupan setelah mati. Sebagaimana dalam dalam setiap pesan khutbah yang wajib di serukan khotib kepada semua manusia, yang artinya “Hai Manusia, bertaqwalah kepada Alloh dengan sungguh-sungguh”. Islam telah mengajarkan bahwa manusia yang unggul (maqom yang tinggi) adalah manusia yang bertaqwa. Kewajiban bagi muslim untuk menunaikan shalat Jumat dan mendengarkan khotib dalam menyerukan ketaqwaan menunjukkan bahwa umat Islam diwajibkan untuk belajar agar menjadi orang yang memiliki keunggulan (Taqwa). Ketaqwan merupakan kewajiban untuk menjauhi segala larangan dan menjalankan segala perintah-Nya. Sebagaimana firmanNya :

Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman, yaitu orang-orang yang khusyuk dalam sembahyangnya, dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna, dan orang-orang yang menunaikan zakat, dan orang-orang yang menjaga kemaluannya.” (QS. Al-Mu’minun: 1-5)

Keberuntungan merupakan faktor yang akan menjadikan keunggulan berkelanjutan. Budaya organisasi sebagai aset strategis memiliki nilai, kelangkaan dan ketidak sempurnaan dalam meniru merupakan sumber keunggulan bersaing berkelanjutan (Barney, 1986), (Shaari, 2019). Menurut (Sarif, Sarwar, & Ismail, 2015), faktor keunggulan berkelanjutan

adalah *paradigma tawhidic*, yang memiliki elemen perbuatan kebaikan (Al'Makruf) yang memiliki dimensi 1) Iman 2) Amal 3) dan Ilmu Pengetahuan. (Sarif et al., 2015). *Paradigma Tawhidic* sebagai nilai spiritual sumber daya manusia merupakan manifestasi adanya kesiapan memenuhi kepercayaan Ilahi (*al amānah*) dan tugas-tugas wajib (*al farā'id*), disertai adanya bimbingan Ilahi dari kemampuan unik manusia (Sarif et al., 2015)

Budaya organisasi menggambarkan nilai-nilai yang dipegang oleh para pemangku kepentingan organisasi sebagai aset strategis keberlanjutan organisasi. Budaya merupakan totalitas dari ide khas masyarakat, keyakinan, nilai, dan pengetahuan. (Serrat, 2017). Budaya sebagai dimensi *virtual infrastructure* memiliki indikasi adanya ideologi, nilai, norma dan keyakinan (Marr & Pike, 2003). Dengan adanya budaya maka organisasi akan mengarah pada tindakan dan membentuk keputusan yang tepat, (Florence, Juma, & Barrack, 2014). Budaya sebagai nilai *instrintik* organisasi akan menjadi keunggulan ketika dipraktikkan dalam organisasi menyebar menjadi nilai *extrinsic*. Budaya bisa menjadikan organisasi sebagai serangkaian atribut untuk membedakan dengan organisasi lain. Aset budaya tidak cukup menjadi arsip organisasi yang hanya menjadi simbol dan gagasan semata. Tanpa adanya praktek yang dilakukan dalam organisasi, budaya tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi. Budaya akan menjadi serangkaian alat yang tersedia bagi para manager untuk diimplementasikan dalam organisasi. (Barney & Barney, 2016; Jardon, 2019). Keterlibatan birokrasi akan membawa budaya mampu menjadi organisasi profesional yang

mengembangkan inovasi baru dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing (Widodo, 2016). maka budaya bisa menjadi aset strategi organisasi. (Huselid, Jackson, & Schuler, 1997). Adanya berbagai macam budaya yang memiliki dampak positif dan negatif, maka organisasi harus memilih budaya yang sesuai dengan nilai-nilai spiritual (Sarif et al., 2015).

Integrasi teori *Resources Based View* (Barney, 1991), dari aset strategis budaya organisasi dipadukan dengan *paradigma Tawhidic*, (Sharif, 2015), akan menjadi sumber keunggulan yang unik, tidak mudah ditiru, dan sulit mencari pengganti menjadi aset strategis organisasi masa depan sebagai sumber keunggulan yang fenomenal. Aset strategis tersebut adalah Budaya Tawhid sebagai variabel baru menjadi budaya positif yang memiliki nilai keyakinan kepada Tuhan yang memiliki dimensi 1) adanya kesadaran organisasi atas keyakinan kepada Tuhan, 2) Pengamalan anggota organisasi sesuai nilai-nilai keyakinan organisasi 3) Adanya tata nilai organisasi dan 4) adanya pengembangan ilmu pengetahuan.

Sumber daya organisasi sebagai aset strategis yang memiliki keunggulan bersaing berkelanjutan dapat dibangun melalui internal dan eksternal organisasi melalui pembelajaran organisasi, dengan mengedepankan *shared vision* yang dapat menumbuhkan penyelarasan strategi yang pada gilirannya akan meningkatkan keunggulan organisasi. (Preston & Karahanna, 2009). Aset organisasi yang memiliki nilai unik dan tidak mudah ditiru dalam waktu yang cepat diantaranya adalah budaya. Penyelarasan strategi melalui budaya organisasi dapat dieksploitasi

dan dieksplorasi menjadi sumber keunggulan bersaing berkelanjutan. Eksploitasi mengacu pembelajaran yang diperoleh melalui pencarian lokal, perbaikan pengalaman dan seleksi penggunaan rutinitas yang ada yang mengarah pada penyempurnaan dan perluasan kompetensi, teknologi dan paradigma organisasi. Sedangkan eksplorasi mengacu pada pembelajaran melalui proses variasi baru, eksperimen dan alternatif baru. (March, 1991) (Jardon & Martínez-Cobas, 2019).

Perguruan tinggi sebagai tempat pengembangan ilmu pengetahuan, ketrampilan dan pengembangan kepribadian menjadi harapan tempat menciptakan sumber daya dan kapabilitas yang berkualitas, maka perguruan tinggi dituntut adanya kesamaan pemahaman visi dalam mewujudkan tujuannya. Masih adanya kendala kualitas lulusan Perguruan Tinggi Swasta disebabkan Perguruan Tinggi Swasta belum konsisten terhadap kesamaan pemahaman visi organisasi perguruan tinggi, sehingga output Perguruan Tinggi Swasta belum memiliki nilai tawar yang tinggi kepada pemangku kepentingan dengan masih adanya kendala kualitas dan kuantitas luaran PTS terserap ke dunia kerja.

Dari uraian tersebut maka pembelajaran organisasi menjadi kajian yang menarik untuk di teliti, karena masih adanya *research gap* antara pembelajaran organisasi dengan keunggulan bersaing berkelanjutan, dan masih adanya fenomena gap yang terjadi di organisasi yang sudah menerapkan adanya pembelajaran organisasi tapi masih menemui kendala menemukan sumber daya dan kapabilitas yang mampu menjadi sumber

keunggulan bersaing berkelanjutan, disamping masih minimnya penelitian di bidang *learning Organization* di Perguruan Tinggi Swasta agar memiliki sumber daya unik, bernilai, tidak mudah diduplikasi dan memiliki nilai manfaat yang tinggi. Untuk itu diperlukan sumber daya baru dalam pengelolaan Perguruan Tinggi Swasta melalui sumber daya intern organisasi yang menjadi sumber keunggulan bersaing berkelanjutan

1.1.1. Research Gap.

Pembelajaran organisasi telah diakui organisasi sebagai jalan dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing berkelanjutan, sejalan hasil penelitian yang dilakukan (Farrukh & Waheed, 2015; John Muigai Mucai, 2018; Kadhim, Mohammed, & Gremikh, 2018; Maiga, 2015), telah membuktikan adanya pengaruh yang positif adanya pembelajaran organisasi terhadap keunggulan bersaing. Namun masih ditemukan hasil penelitian yang berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Liao, Chen, Hu, Chung, & Yang, 2016), (Paek & Lee, 2018), *Organizational learning* tidak memiliki efek positif yang signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan organisasi tertentu. Dengan hasil penelitian yang berbeda ini maka menjadi kajian yang harus diteliti kembali, dan dicarikan solusi pengaruh pembelajaran organisasi dalam meningkatkan kunggulan bersaing berkelanjutan

Islam sebagai pedoman hidup bagi manusia untuk mencapai kesempurnaan, maka manajemen organisasi untuk mendapatkan keunggulan berkelanjutan menganjurkan melakukan pembelajaran sebagai upaya

mempraktekkan ajaran Islam (Ahmad, Burgoyne, & Weir, 2010) dalam praktek sehari-hari menjadi budaya. Islam memerintahkan kepada ummatnya untuk selalu belajar dalam rangka meningkatkan derajat yang lebih tinggi. Teori organisasi pembelajar kontemporer yang cocok dengan organisasi pembelajar Islam, menurut (Ahmad, 2010; Sharif & Al-Qolaq, 2016), yaitu teori *The Fifth Discipline* dari Senge (1990). Dari 5 dimensi teori Senge (1990), *shared vision* merupakan dimensi yang paling penting, (Nodeh, 2019)(Marquardt, 1996). Namun masih ditemukan perbedaan hasil penelitian dimensi *shared vision* dari 5 dimensi teori Senge (1990), dalam meningkatkan keunggulan bersaing. Hasil penelitian terdahulu (Faeni, 2017; Mturi, Kamau, & Sikalieh, 2017; Yadav & Agarwal, 2016) dimensi *shared vision* mampu meningkatkan keunggulan bersaing berkelanjutan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Akhtar, Ahmed, & Mujtaba, 2013; Ambarwati & Sc, 2019; Burciu, 2014; Hassan, Muhammad, Iqbal, & Ghias, 2017), dimensi *shared vision*, *thinking system* dan *mental model* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan.

Masih adanya keterbatasan dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya dimensi *shared vision*, sebagai jalan meningkatkan keunggulan bersaing berkelanjutan maka penelitian ini mengusulkan konsep variabel baru *Tawhidic Culture* sebagai solusi menutup *research gap* pembelajaran organisasi terutama dimensi *shared vision* pengaruhnya terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan.

Tabel 1.1
Rangkuman *Research Gap*
Hasil Penelitian Pembelajaran Organisasi terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan.

No	Peneliti	Hasil
01	(Paek & Lee, 2018)	Pembelajaran organisasi hanya berpengaruh terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan di organisasi yang mapan.
02	(Liao et al., 2016)	<i>Organizational learning</i> tidak memiliki efek positif yang signifikan terhadap keunggulan bersaing dalam industri teknologi tinggi.
03	(Akhtar et al., 2013; Burciu, 2014),	<i>Shared Vision</i> tidak memiliki pengaruh terhadap keunggulan bersaing.
Kontroversi hasil penelitian:		Hasil
01	(Hamamma, 2020)	Pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan
02	(Kadhim et al., 2018)	Pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif
03	(John Muigai Mucai, 2018)	Pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif berkelanjutan
04	(Ambarwati & Sc, 2019)(Hassan et al., 2017)	<i>Shared Vision</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan bersaing
05	(Maiga, 2015)	Pembelajaran Organisasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan
06	(Farrukh & Waheed, 2015)	Pembelajaran Organisasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan

Sumber : dirangkum dari jurnal : 2020.

Budaya Tawhid (*Tawhidic Culture*) merupakan eksploitasi dari teori kontemporer dengan memadukan sumber ayat Alquran melalui kajian yang mendalam mengambil intisari budaya organisasi dari teori *resources based view* sebagai *strategic asset* organisasi yang dipadukan dengan konsep *paradigma tawhidic* (Ismail & Sarif, 2011). Melalui pemikiran cerdas dan kajian yang komprehensif sebagai variabel yang memberi dimensi lengkap, konsep budaya tawhid menjadi aset *intangible* organisasi yang unik, memiliki manfaat jangka panjang, tidak mudah ditiru dalam waktu yang singkat dan tidak mudah diduplikasi. Variabel Budaya tawhid sebagai konsep baru memiliki indikasi adanya keyakinan kepada Tuhan (*oneness god*), diwujudkan melalui orientasi kehidupan organisasi sebagai tempat pengabdian, yang dilakukan dengan prinsip tata nilai, yang sesuai petunjuk agama, dengan meningkatkan pengetahuan sebagai jalur solutif dalam menciptakan keunggulan bersaing berkelanjutan

Uraian diatas menggambarkan pengetahuan manusia kepada Allah dipahami melalui proses belajar yang konsisten. Dengan adanya proses belajar manusia akan meyakini keberadaan Allah (Tawhid). Adanya keyakinan keberadaan Allah maka manusia akan bertindak dan berperilaku seakan diawasi oleh Allah sehingga manusia berbudaya tawhid. Dengan budaya tawhid organisasi akan memiliki keunggulan dibanding dengan organisasi yang lain. Budaya tawhid yang diyakini dan dipraktekkan dalam organisasi bisa dijadikan *knowledge strategic asset* yang bisa di eksplorasi dan dieksploitasi menjadi sumber keunggulan bersaing berkelanjutan.

1.1.2. Fenomena Bisnis

Keunggulan bersaing berkelanjutan telah menjadi tuntutan organisasi bisnis dan organisasi nirlaba untuk melanjutkan hidup di masa depan. Tanpa keunggulan yang superior semua lembaga bisnis ataupun lembaga nirlaba akan tersingkir dengan sendirinya. Indonesia sebagai Negara yang memiliki penduduk 269.536.482 jiwa (Data Statistik 2019), selayaknya menjadi pasar potensial Pendidikan Tinggi Swasta, karena perbandingan jumlah Perguruan Tinggi Negeri dengan Perguruan Tinggi Swasta yang cukup besar. Untuk Propinsi Jawa Tengah perbandingan PTN/PTNI 12 : PTS 256 (Forlap dikti, 2020). Namun temuan di lapangan, penyerapan lulusan SMA/SMK/MA ke Pendidikan Tinggi Swasta masih kecil. Perguruan Tinggi Swasta belum menjadi pilihan bagi lulusan sekolah menengah atas untuk melanjutkan pendidikan tingginya.

Kesamaan pemahaman visi (*shared vision*) sebagai dimensi yang terpenting dari pembelajaran organisasi telah diyakini menjadi faktor keunggulan bersaing berkelanjutan (Senge, 1990). Adanya pendirian organisasi PTS dipastikan memiliki visi yang baik sebagai tujuan yang hendak di capai oleh organisasi. Kesamaan pemahaman visi diharapkan organisasi memiliki keberlangsungan hidup dalam jangka panjang yang mampu berkompetensi dengan organisasi lain yang sejenis. Walaupun semua organisasi PTS memiliki visi yang hampir sama, namun dalam perjalannya banyak PTS yang berhenti operasi, karena dimungkinkan

adanya perbedaan kesamaan pemahaman visi dari pemangku kepentingan yang menjadikan organisasi perguruan tidak memiliki keunggulan, yang pada gilirannya tidak diminati oleh calon mahasiswa, atau ditutup karena salah dalam pengelolaan.

Tujuan pendidikan tinggi dengan visi yang telah digariskan sebagai tujuan pendidikan Nasional, maupun visi perguruan tinggi swasta yang ada dalam renstra Perguruan Tinggi belum mampu dipahami secara bersamaan sehingga belum memenuhi harapan yang diinginkan pemangku kepentingan maupun keinginan pasar. Tujuan dan visi pendidikan Nasional dalam mewujudkan manusia yang memiliki ketrampilan, pengetahuan dan perilaku belum bisa terwujud sepenuhnya, sehingga masih ditemukan kasus pengangguran sarjana, korupsi, manipulasi dan bentuk penyelewengan yang sebagian besar pelaku adalah berpendidikan sarjana maupun pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang belum sepenuhnya dipenuhi oleh dosen.

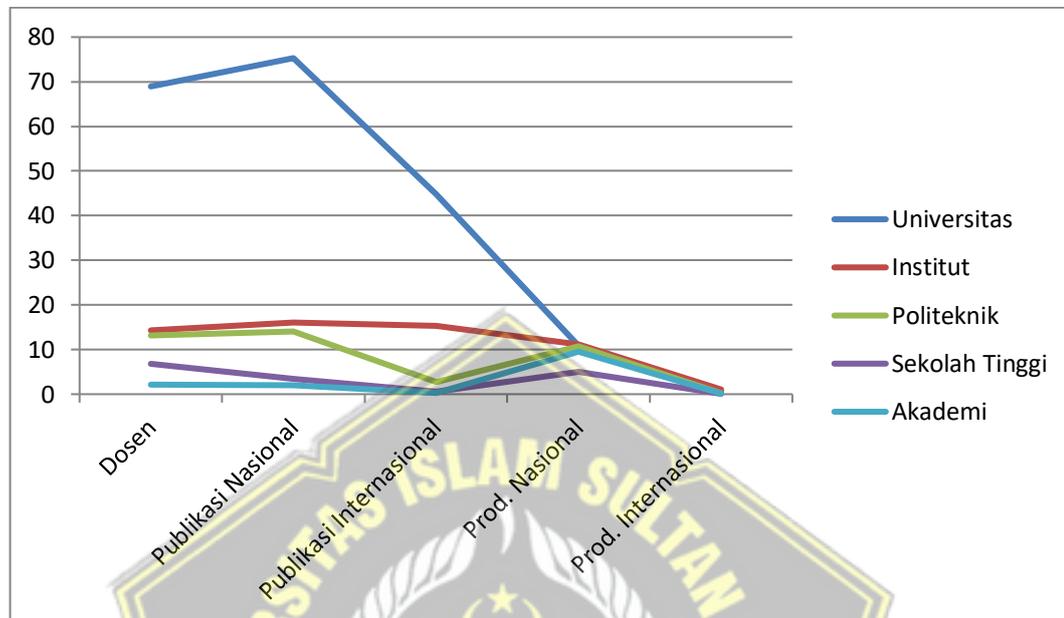
Berikut Visi Perguruan Tinggi swasta dan produktifitas penelitian dosen berupa jurnal hasil penelitian yang berasal dari pelaporan sinta dari 5 Jenis Perguruan Tinggi yaitu Universitas, Institut, Politeknik, Sekolah Tinggi dan akademi yang memiliki mahasiswa terbanyak di masing-masing jenis PTS di Jawa Tengah

Tabel 1.2
Jenis Perguruan Tinggi, dan Visi PT.

Jenis /nama Perguruan Tinggi.	Visi Perguruan Tinggi	Juml Dosen/ Mhs/Akreditasi	Publikasi Nasional/Internasional/Jml Dokumen	Produktif Publikasi Nasional/Internasional/bereputasi
Univ. Muhammadiyah Surakarta	Pada tahun 2029, Universitas Muhammadiyah Surakarta menjadi Pusat Pendidikan dan Pengembangan IPTEKS yang Islami dan memberi arah perubahan.	690 38.689 A	7,473 7.529 448	10,91 0,64
Institut Teknologi Telkom Purwokerto	Menjadi perguruan tinggi yang unggul di tingkat nasional dalam pengembangan ilmu pengetahuan berbasis teknologi informasi yang fokus pada bidang Healthcare, Agro-Industry, Tourism, dan Small-Medium Enterprise pada tahun 2023	143 3.287 B	1,604 1.605 153	11,22 1,06
Politeknik Harapan Bersama Tegal	Menjadi Politeknik Unggul, Berjiwa Kewirausahaan, Berbasis Kearifan Lokal yang Berdaya Saing Global Tahun 2035.	131 4.77 6 B	1,402 1.405 27	10.72 0,21
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang	Menjadi perguruan tinggi yang handal dalam menghasilkan lulusan yang profesional dan berintegritas bagi kepentingan bangsa dan negara dengan jatidiri Koperasi.	68 3.51 6 B	334 337 6	4,95 0.08
Akademi Maritim Nusantara Cilacap	Menjadi Pusat Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan Maritim yang peduli pada kaum papa dan dapat memberi kontribusi keahlian yang unggul dalam industri maritim nasional dan internasional pada tahun 2025.	21 1.13 2 B	200 200 3	9,52 0,14

Sumber Sinta Index dan Forlap dikti 2020

Grafik 1.1
Produktifitas publikasi PTS di Jawa Tengah



Disarikan dari Index Sinta tahun 2020

Dari datadan grafik yang telah disajikan diatas, terlihatkesenjangan antarajumlah dosen dan produktifitas dosen dalam Publikasi Nasional dan Internasional di Jawa Tengah. Perguruan Tinggi Swasta yang terdiri dari 5 jenis PTS yang memiliki mahasiswa terbanyak di Jawa Tengah dari produktifitas publikasi ada di Index Sinta (2020) kesemuanya menunjukkan pada satu titik produktifitas yang rendah. Adanya keterbatasan dokumen dan publikasi ilmiah yang minim mencerminkan adanya pelaksanaan visi perguruan tinggi yang masih lemah. Dengan demikian perlu adanya solusi yang mampu mendorong civitas akademik dalam berbagi visi organisasi dalam meningkatkan keunggulan bersaing berkelanjutan melalui budaya yang

mampu menumbuhkan keyakinan, motivasi dosen yang sesuai tata nilai dalam meningkatkan pengetahuan.

Dari uraian diatas maka dalam penelitian ini akan menguji *shared vision* yang dimediasi Budaya Tawhid dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing berkelanjutan Perguruan Tinggi swasta di Jawa Tengah, sebagai sumbangsih peneliti dalam berperan pengembangan ilmu pengetahuan dan menggali sumber keunggulan bersaing berkelanjutan yang baru dalam pengembangan Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah.

1.2.Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yakni *research gap* dan fenomena gap yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan menguji budaya tawhid di Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah yang berjumlah 256 PTS sebagai upaya meningkatkan keunggulan bersaing berkelanjutan.

Penelitian ini mengkaji *organization learning theory* menitikberatkan dimensi *Shared Vision*, dengan rumusan masalah penelitian ***Anteseden Tawhidic Culture dalam membangun keunggulan bersaing berkelanjutan Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah***”.

Pertanyaan penelitian yang muncul sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *shared vision* terhadap *Tawhidic Culture*.
2. Bagaimana Pengaruh *Tawhidic Culture* terhadap *Strategic knowledge (Knowledge Exploitation and Knowledge Exploration)*

3. Bagaimana pengaruh *Tawhidic Culture* dan *knowledge strategic (exploitation and exploration)* terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan.

1.3. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Tujuan umum penelitian, membangun model teoritikal baru untuk mengatasi kesenjangan pada hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *shared vision* dari dimensi organisasi pembelajar terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan.
2. Tujuan khusus penelitian ini untuk melakukan pengujian empiris pada model teorikal yang akan diajukan dalam penelitian, yaitu Budaya Tawhid untuk menutup kesenjangan hasil penelitian *shared vision* dimensi *organizational learning* terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan.

1.4. Manfaat Penelitian.

1.4.1. Manfaat Akademis.

Secara akademis penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam khasanah ilmu manajemen dalam kaitannya dengan *Recources based view*, dengan konsep variabel baru yaitu *Tawhidic Culture* sebagai upaya cerdas untuk menutup gap antara *learning organization* terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan.

1.4.2. Manfaat Praktis.

Secara praktis hasil penelitian ini sebagai sumbangan hasil *research* dan penelitian ke PDIM Unissula dan sebagai sumbangan pemikiran Ilmu Managemen dalam memecahkan permasalahan organisasi terutama dalam pengembangan Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah dan sebagai bagian ibadah kepada Alloh Swt.

