



Studi Literatur Review : Manajemen Infrastruktur

Farid Al Farizi

Universitas Trunojoyo Madura

Mochammad Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur 69162

Korespondensi penulis: faridalfarizi604@gmail.com, isa.anshori@trunojoyo.ac.id

***Abstract** Infrastructure management is coordination between the physical work environment and employees and work in an organization to maintain the quality of an integrated work environment in operating, maintaining, improving and adapting through the organizational restructuring process so that employee contributions can be realized in achieving company goals. Strength in the form of commitment and individual strength is individual capital that is important for management. This shows that the organizational role of employee contributions as superior employees (store employees) creates intellectual capital through greater effort and hard work which is closely related to the creation of intellectual capital.*

***Keywords:** Infrastructure, Management, Intellectual*

Abstrak Manajemen infrastruktur adalah koordinasi antara lingkungan kerja fisik dengan karyawan dan pekerjaan pada suatu organisasi untuk mempertahankan kualitas lingkungan kerja yang terintegrasi dalam mengoperasikan, memelihara, meningkatkan dan mengadaptasi melalui proses reengineering organisasi agar terwujud kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kekuatan berupa komitmen dan kekuatan individu merupakan modal individu yang penting bagi manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa peran organisasi kontribusi karyawan sebagai karyawan yang unggul (*employee store*) menciptakan modal intelektual melalui usaha dan kerja keras yang lebih besar yang erat kaitannya dengan penciptaan modal intelektual.

Kata kunci: Manajemen, Infrastruktur, Intelektual

LATAR BELAKANG

Pembangunan infrastruktur merupakan salah satu aspek penting dan vital untuk mempercepat proses pembangunan nasional. Infrastruktur juga memegang peranan penting sebagai salah satu roda penggerak pertumbuhan ekonomi dan kegiatan sosial. Ini dikarenakan kemajuan dan pertumbuhan ekonomi suatu Negara tidak dapat dipisahkan dengan ketersediaan infrastruktur seperti transportasi, telekomunikasi, sanitasi, dan energi. Oleh karena itu, pembangunan sektor ini menjadi dasar yang kuat dalam pembangunan ekonomi selanjutnya.

Infrastruktur memiliki posisi yang amat penting bagi keberlangsungan kegiatan penduduk suatu wilayah. Kegiatan penduduk dapat ditampung dalam ruang-ruang sarana sosial dan ekonomi, tetapi tidak akan berjalan dengan baik tanpa didukung oleh pelayanan infrastruktur yang memadai. Sebagai contoh, kegiatan perekonomian penduduk suatu wilayah mungkin dapat ditampung pada ruang-ruang yang berupa sarana perekonomian,

Received: Mei, 31, 2024; Accepted: Juni 19, 2024; Published: Juli 31, 2024;

* *Farid Al Farizi* faridalfarizi604@gmail.com

seperti kawasan, perdagangan, jasa, dan industry yang dimiliki oleh wilayah tersebut, tetapi tanpa dukungan penyediaan jaringan infrastruktur yang baik.

Dalam pembangunan pasti terjadi suatu kendala pada pembangunannya, untuk contoh kendalanya yaitu keterlambatan. Definisi keterlambatan proyek konstruksi yaitu penambahan durasi ataupun waktu pelaksanaan pengerjaan yang sudah disepakati atau direncanakan dan tercantum pada surat dokumen kontrak. Pada kejadian keterlambatan proyek konstruksi bisa terjadi dikarenakan salah saat melakukan estimasi waktu yang dibutuhkan pada penyelesaian proyek konstruksi dalam tahapan perencanaan, ataupun kemungkinan lainnya yaitu disebabkan oleh manajemen yang tidak tepat, masalah bahan material, peralatan, pekerja, dan lingkungan / lokasi proyek.

Pembangunan infrastruktur saat ini terus menerus dilakukan seiring dengan perkembangan dunia konstruksi yang pesat. Indonesia adalah salah satu Negara yang sibuk melakukan berbagai pembangunan infrastruktur, seperti pembangunan gedung, jalan tol, jalan raya, jembatan, bendungan dan berbagai infrastruktur lainnya. Semua pihak yang terlibat dalam suatu proyek konstruksi memiliki harapan yang sama akan hasil pekerjaan yang baik. Keberhasilan suatu pekerjaan konstruksi diawali dengan manajemen yang baik, baik manajemen dalam segi anggaran, penggunaan sumber daya alam dan ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan konstruksi. Namun tidak semua proyek berjalan dengan baik. Beberapa diantaranya tidak berjalan sesuai rencana yang di antaranya disebabkan oleh banyak faktor baik itu yang sudah diperkirakan sebelumnya maupun yang belum diperkirakan sebelumnya oleh perencana. Menurut Ervianto (2005) dalam penyelesaian suatu proyek dibutuhkan manajemen proyek yang baik. Perencanaan yang baik dapat menghemat biaya, sedangkan perencanaan yang kurang baik dapat menimbulkan kebocoran anggaran.

KAJIAN TEORITIS

Globalisasi dan resesi ekonomi dunia yang terjadi dalam decade terakhir ini memiliki dampak yang cukup berpengaruh dalam berbagai aspek kehidupan. Khusus bagi dunia bisnis dampak dari kondisi itu menuntut suatu aktivitas rekaya ulang atas konsep bisnis yang sudah ada. Rekaya ulang akan mengakibatkan terjadinya perubahan yang cukup mendasar dalam berbagai aktivitas bisnis baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu perubahan yang sangat mendasar pada internal perusahaan yang perlu dilakukan adalah berkenaan dengan peran manajemen fasilitas bagi perbaikan kinerja bisnis. Hal ini dilakukan guna mencapai competitive advantage, dengan tekanan perhatian pada core business, daya tanggap atas konsumen, dan peningkatan kualitas yang terus-menerus.

Penciptaan infrastruktur organisasi telah menjadi aktivitas utama dari sumberdaya manusia dalam mendukung aktivitas organisasi. Oleh karena itu, hal ini membutuhkan disain sumberdaya manusia profesional dan pendistribusian secara efisien pada proses pengelolaan sumberdaya manusia dalam hal staffing, pelatihan, penilaian, reward, promosi, dan pengelolaan karyawan dalam organisasi. Pendistribusian sangat menentukan bagi menurunkan biaya operasional perusahaan secara maksimal terutama dalam sharing fasilitas yang ada dalam perusahaan. Sumberdaya manusia profesional diharapkan dapat mengoptimalkan pekerjaan melalui pemanfaat sumberdaya perusahaan yang ada melalui strategic partner dan collaboration diantara unit atau level yang ada.

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai metode riset literatur, Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008:3). Dengan memakai prosedur ini periset melaksanakan pengumpulan informasi dengan pengambilan informasi di Pustaka, dengan membaca, mencatat serta mengolah sumber tersebut selaku bahan riset dengan suatu strategi dalam wujud metodologi (Melfianora, 2017).

Riset ini bertujuan guna mengetahui penafsiran manajemen infrastruktur, peranan manajemen infrastruktur, tujuan manajemen infrastruktur, prinsip daya guna manajemen infrastruktur, serta riset permasalahan terpaut manajemen infrastruktur data. Strategi pencarian artikel menggunakan database yang tersedia pada google scholar, proquest dan mendeley. Kata kunci dalam menemukan artikel yaitu manajemen , infrastruktur , teknologi informasi.. Pada pencarian data menggunakan kriteria bahan literature review yaitu: Artikel desain penelitian *Randomised Controlled Trials* (RCT), Penelitian eksperimen, Artikel asli dari sumber utama (*primary source*), Artikel full text berbahasa Inggris dan bahasa Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Infrastruktur

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi management infastruktur atau fasilitas, yakni:

- a. The British Institute of Facilities management (1999) mendefinisikan manajemen fasilitas sebagai kegiatan koordinasi antara lingkungan kerja fisik dengan orang (karyawan) dan pekerjaan pada suatu organisasi.

- b. Dilanthi (2002) mendefinisikan manajemen fasilitas sebagai proses dalam hal mana organisasi mendistribusikan dan mempertahankan suatu kualitas lingkungan kerja dan mendistribusikan kualitas layanan pendukung guna memenuhi tujuan perusahaan pada biaya yang terbaik.
- c. Atkin dan Brooks (2000) mendefinisikan fasilitas manajemen sebagai pendekatan yang terintegrasi dalam mengoperasikan, memelihara, meningkatkan dan mengadaptasi ruang kerja dan infrastruktur organisasi guna menciptakan suatu lingkungan yang dapat memberikan dorongan yang kuat terhadap tujuan utama organisasi.
- d. Keith (1994) mendefinisikan manajemen fasilitas sebagai penciptaan suatu kebijakan fasilitas yang mengekspresikan nilai perusahaan; pemberian otoritas pada unit bisnis tentang fasilitas guna peningkatan kualitas layanan; pengembangan fasilitas guna mencapai tujuan bisnis; dan memahami peningkatan nilai yang diperoleh dari penambahan fasilitas dalam organisasi.
- e. Ulrich (2000), bahwa manajemen infrastruktur perusahaan adalah berkenaan dengan membangun sebuah infrastruktur yang efisien melalui proses reengineering organisasi agar terwujud kontribusi karyawan yang merata bagi setiap pekerja dalam memenuhi kewajiban mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini mengisyaratkan bahwa reengineering bisnis harus dijalankan pada seluruh aspek eksternal maupun internal organisasi.
- f. World Bank. 2005. mengemukakan pengertian manajemen infrastruktur atau manajemen prasarana yaitu satu faktor penentu yang penting dari produktivitas yang dibangun melalui engineering dalam rangka pelaksanaan aktivitas karyawan dalam organisasi lebih efisiensi dan efektif.
- g. Ketersediaan dan mutu prasarana mempengaruhi iklim investasi di mana perusahaan beroperasi. Prasarana baik berperan untuk membuat perusahaan lebih produktif karenanya lebih kompetitif secara internasional. Di tingkat ekonomi makro, kinerja dari saham prasarana mempengaruhi total faktor produktivitas (TFP), secara umum dikenal sebagai satu-satunya ukuran yang dapat dihitung dari daya saing (Krugman 1994).

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, menjelaskan bahwa manajemen infrastruktur adalah koordinasi antara lingkungan kerja fisik dengan karyawan dan pekerjaan pada suatu organisasi untuk mempertahankan kualitas lingkungan kerja yang terintegrasi dalam

mengoperasikan, memelihara, meningkatkan dan mengadaptasi melalui proses reengineering organisasi agar terwujud kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Infrastruktur Guna Efisiensi Infrastruktur dan Tujuan Perusahaan

Shiem (1999) menyatakan dalam rangka menselaraskan keinginan yang besar antara struktur organisasi, proses kerja dan penciptaan lingkungan fisik yang kondusif, maka strategic intent perusahaan harus secara jelas bertalian dengan dimensi-dimensi fasilitas yang dituangkan pada perencanaan strategi bisnis. Berkenaan dengan hal tersebut berdasarkan berbagai kajian pustaka dapat ditarik tiga tema utama yang perlu dikaji lebih lanjut, yakni:

- a. Kebutuhan untuk menghubungkan antara keputusan fasilitas dengan corporate strategy
- b. Kebutuhan secara proaktif untuk mengelola fungsi ruangan sebagai sumber daya bisnis
- c. Kebutuhan untuk pengembangan model konseptual dan kerangka kerja guna menghadapi perkembangan munculnya alat-alat (fasilitas) dan pengembangan keterampilan manajemen yang terintegrasi dalam manajemen sumberdaya. Hal ini berkenaan dengan management strategic business dan management operational asset perusahaan yang selaras dengan manajemen fasilitas dalam desain bisnis.

Sejalan dengan perubahan yang terjadi pada manajemen fasilitas, maka keterkaitan sumberdaya lebih ditekankan pada penetapan lingkungan kerja dengan fokus perhatian pada karyawan (orang), proses dan fasilitas. Hal ini menggambarkan bahwa perhatian pihak manajemen bergerak dari taktik menuju penyusunan strategic dan menghadapi perubahan pada manajemen fasilitas (McLennan, 2000).

E Reengineering

Dalam reengineering suatu konsep bisnis tidaklah terlepas dari peran manajemen sumberdaya manusia. Hal ini dikarenakan penataan ulang suatu bisnis tentunya menuntut peningkatan nilai outcomes dari bisnis itu sendiri. Guna menciptakan peningkatan nilai bisnis dan pendistribusian hasil yang lebih baik, maka konsep sumberdaya manusia profesional haruslah dimulai dalam suatu perusahaan. Hal ini tidak hanya ditekankan pada beban tugas sumberdaya manusia semata akan tetapi juga lebih difokuskan pada kemampuan mendistribusikan pekerjaan tersebut pada seluruh anggota organisasi. Dengan kata lain, reengineering bisnis menuntut reengineering pada sumberdaya manusia. Penataan ulang atas sumberdaya manusia akan menjamin tercapainya outcome perusahaan secara optimal. Menurut Ulrich (2000), penataan ulang atas suatu konsep bisnis, khususnya dari sudut pandang

sumberdaya manusia haruslah dilihat dari sisi peran sumberdaya manusia dalam membentuk strategic partner bagi optimalisasi fungsi dan peran anggota organisasi. Lebih jauh dinyatakan pula, bahwa guna membentuk strategic partner maka peran sumberdaya manusia dapat dicapai melalui 4 (empat) aspek utama aktivitas manajemen dalam membangun konsep bersaing organisasi. Keempat aspek manajemen tersebut meliputi:

- a. Manajemen sumberdaya manusia strategic
- b. Manajemen transformasi dan perubahan
- c. Manajemen infrastruktur perusahaan
- d. Manajemen kontribusi para pekerja.

Secara seksama, Ulrich (2000) menggambarkan peran keempat aspek tersebut dalam bentuk suatu diagram dengan mengkombinasikan keempat hal tersebut yang dilihat dari sisi fokus pada strategi (future oriented), aktivitas operasional, proses pelaksanaan, dan peran para pekerja. Pencapaian tujuan organisasi yang dituangkan melalui strategic focus yang didukung oleh kelancaran proses aktivitas melalui keterlibatan karyawan dalam menjalankan aktivitas sehari-harinya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan agar perusahaan memiliki keunggulan bersaing, maka proses reengineering sumberdaya manusia dapat dilakukan dalam empat aspek tersebut. Hal ini didasari atas:

- a. Pemahaman atas betapa pentingnya sumberdaya manusia bagi penciptaan competitive advantage
- b. Bagaimana organisasi dapat beralih dari pengelolaan sumberdaya manusia yang bersifat tradisional kepada sumberdaya manusia strategic?
- c. Bagaimana sebaiknya distribusi sumberdaya manusia dilakukan?
- d. Pemahaman atas tantangan bagi sumberdaya manusia dimasa depan
- e. Bagaimana meningkatkan kontribusi atau peran karyawan bagi peningkatan outcome organisasi.

Penetapan Proses Value Creation

Ulrich (2000) menyatakan bahwa logika proses pembentukan value creation didasarkan pada aspek horizontal bukan vertical, proses bukan fungsi, dan kelompok kerja bukan individu. Hal ini menandakan bahwa power tidaklah menjadi penting dalam penciptaan nilai (value creation), akan tetapi alur dari sumberdaya organisasi sangat menentukan dalam penciptaan

nilai. Disisi proses, hal ini berkenaan dengan bagaimana nilai dapat ditingkatkan bagi para pengguna dibandingkan dengan perhatian pada fungsi dari bagian yang ada. Pada dasarnya manajer lini dapat memainkan peranannya dalam menunjang upaya human resources reengineering dan value creation melalui:

- a. Pemahaman dan penyediaan reenieneering pada seluruh proses pekerjaan
- b. Penetapan ulang reengineering sebagai proses value creation
- c. Ciptakan layanan organisasi bersama secara cepat dengan menggunakan mekanisme distribusi dan proses untuk aktivitas.

Disisi lain human professional agar dapat menjadi admistrative expert harus memahami tentang :

- a. Bagaimana reengineering human resources melalui penggunaan teknologi, proses reengineering kelompok, dan peningkatan kualitas harus dilakukan
- b. Penetapan paranan human resources dalam “creating value’ bagi perusahaan
- c. Ciptakan shared service human resources delivery mekanisme
- d. Pengukuran hasil human resources berkenaan dengan efesien dan efektifitas kerjanya.

Fadlallah et.al (2004) menyatakan bahwa sumberdaya yang dapat memiliki nilai yang sama besar dan selalu ada dalam organisasi adalah keterampilan sumberdaya manusia, keahlian, dan hubungan diantaranya. Agar hal tersebut dapat terwujud makan upaya knowledge management perlu diupayakan agar asset facilities perusahaan memiliki nilai yang tinggi. Lebih jauh dikatakan knowledge magement facilities merupakan fondasi untuk membentuk dan mengembangkan knowledge management process. Belajar berkelanjutan, dan mendukung organization memory, jika knowledge management infrastruktur dapat dikembangkan secara efektif maka optimalisasi organisasi dalam menerapkan konsep “know-know” secara menyeluruh termasuk tentang teknologi baru dapat dilaksanakan. Lebih lanjut Fadlallah (2004) menyatakan knowledge management falsities terdiri dari aspek yakni social dan alat-alat teknik yang meliputi perangkat keras dan perangkat lunak. Kedua aspek tersebut sebaiknya dibangun sehingga knowledge dapat diciptakan dari berbagai peristiwa-peristiwa baru atau aktivitas yang berkesinambungan, dengan kata lain knowledge dengan dasar infrastructure akan dapat menciptakan kreativitas pengetahuan dan menyediakan sistem terintegrasi guna menyatukan berbagai pengetahuan dalam organisasi. Artinya melalui peningkatan knowledge management infrastructure akan dapat memicu peningkatan pengetahuan anggota organisasi.

Menurut Dilanthi et.al (2002), organisasi dapat melakukan beberapa tahapan dalam mendorong peningkatan kinerja guna meningkatkan efisiensi perusahaan yang didasari pada konsep Balance Score Card. Adapaun tahapan tersebut adalah:

- a. Perbaiki dan tingkatkan komunikasi pada semua level
- b. Tetapkan tujuan organisasi secara jelas
- c. Lakukan pelatihan pada semua level guna meningkatkan kemampuan tehnik karyawan dalam mengoperasikan peralatan
- d. Bangun sistem pengupahan yang baik dan kontrol sistem tersebut untuk membantu perkembangan kinerja.
- e. Atasi rintangan-rintangan organisasional yang terjadi
- f. Koordinasikan tanggungjawab pada berbagai level yang ada
- g. Kemukakan secara jelas keinginan untuk peningkatan operasional perusahaan
- h. Buatlah usaha yang realistis dan dapat dimplementasikan
- i. Ubah budaya perusahaan yang tidak menguntungkan

Lebih jauh Dilanthi et.al (2002), mengemukakan suatu kriteria penilaian bagi kinerja fasilitas dalam perusahaan bahwa upaya efektivitas dan efisiensi penggunaan fasilitas dan ruangan dapat dicapai melalui upaya maksimalisasi aktivitas dan koordinasi dalam oraginsai sehingga tidak terdapat fasilitas dan ruangan yang tidak termanfaatkan secara optimal. Hal ini akan dapat dicapai melalui tingkat produktivitas pemanfaatan kedua hal tersebut. Ukuran produktivitas tersebut tergambar dari perpaduan upaya pencapaian efektivitas dan efisiensi penggunaan fasilitas dan ruangan tersebut. Dalam pencapaian efektivitas dan efisien pemanfaatan fasilitas dan ruanga tersebut akan sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia sebagai element penting dalam administration expert pelaksana proses kerja dalam perusahaan. Dengan demikian, perpaduan sumberdaya manusia professional (HR Professional) dan ketersediaan infrastruktur yang professional (Professional Infrastructure) akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Infrastruktur professional dengan didukung sumberdaya professional akan dapat terbentuk.

Human Asset infrastruktur

Hal ini berkenaan dengan partisipasi dan kesedian orang. Dalam kontek ini organisasi harus memberikan perlakuan dan memotivasi orang-orang terbaik dalam perusahaan. Perlakuan dan motivasi tersebut adalah dalam bentuk semangat bekerja, memberi reward, menghargai dan mengakui, melatih, mendidik dan meningkatkan kemampuan karyawan. Dari perlakuan tersebut diharapkan karyawan akan memiliki keterampilan yang tinggi dan lebih

independen dan dapat menggunakan teknologi guna menciptakan pengetahuan dalam proses learning organisasi. Human asset infrastruktur, kemudian dapat membantu untuk identifikasi dan penggunaan keterampilan khusus karyawan guna menciptakan nilai bisnis. Hal ini akan bermakna jika karyawan dengan keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya dapat digunakan secara eksplisit. Hal diatas memberikan gambaran bahwa human asset infrastruktur perlu dibangun dalam organisasi agar karyawan memiliki keterampilan dan independensi yang tinggi dalam melakukan aktivitasnya dalam perusahaan, sehingga pada akhirnya mereka akan dapat menciptakan nilai bisnis yang lebih baik melalui penggunaan teknologi yang digunakan organisasi.

Intellectual Capital

Kompetisi global efektif tidak hanya memerlukan lebih dari menciptakan suatu produk home market dan pengiriman kepada pasar yang baru, akan tetapi memerlukan suatu pusat jaringan keunggulan global. Cepat Bergeraknya produk, orang-orang, informasi dan gagasan untuk memenuhi kebutuhan lokal, dan manajemen paradox dari ekonomi global tentang skala kemampuan reaksi lokal, hal ini memerlukan mindset yang global dan suatu komitmen yang lokal. Isu lain yang tak kalah pentingnya untuk bisnis global adalah politik yang tidak pasti dari pasar global, kekuatan ekonomi dapat dipengaruhi oleh agama, revolusi, keluarga, partai politik, atau bahkan pemberontakan. Kesemuanya ini merupakan hal yang mendasari tantangan global baru yang harus dihadapi perusahaan. Untuk dapat bersaing disiklus waktu yang berkembang dengan cepat, organisasi/perusahaan harus membangun kemampuan global seperti kemampuan untuk malapis talenta, gagasan dan informasi seluruh dunia untuk menciptakan produk atau jasa yang lebih cepat dan lebih baik dari pesaing, mereka juga harus mindset global bersama yang mendukung secara bebas pertukaran gagasan, serta harus membangun suatu infrastruktur karyawan untuk menggunakan, merekrut, pelatihan, dan memotivasi karyawan secara global. Kemampuan global juga meliputi pertimbangan ketinggalan implikasi dari bisnis global tentang keputusan ekonomi yang diambil suatu negara. Kemampuan global memerlukan suatu format yang berbeda tentang manajemen berpikir dan bertindak. Di dunia global, sosial dan kontrak kepemimpinan juga akan dirubah. Suatu perusahaan yang bekerja keras untuk menciptakan kemampuan organisatoris global harus mulai dengan suatu penilaian dasar, baik mengenai perspektif dan ketrampilan yang unik untuk menjadi pesaing, keberadaan manajemen team, bagaimana system insentif yang akan mendorong karyawan untuk tidak pindah ketempat lain. Operating menejer dan HR professional yang berjuang dengan isu ini harus menciptakan cara fikir baru tentang organisasi.

Perusahaan yang sukses akan banyak menarik para ahli, pengembangan, dan memelihara individu dengan ketrampilan, perspektif, dan pengalaman yang cukup untuk menjalankan suatu bisnis global. Para menejer yang dicari akan menguasai kapital intelektual yang diperlukan untuk menciptakan dan mendistribusikan produk dan jasa kebisnis yang global. Pengamanan modal intelektual berarti meningkatkan leadership bench, pengamanan modal intelektual juga melibatkan berbagai gagasan dan informasi melalui perusahaan dengan cepat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Bisnis global adalah politik yang tidak pasti dari pasar global, kekuatan ekonomi dapat dipengaruhi oleh agama, revolusi, keluarga, partai politik, atau bahkan pemberontakan. Kesemuanya ini merupakan hal yang mendasari tantangan global baru yang harus dihadapi perusahaan. Untuk dapat bersaing disiklus waktu yang berkembang dengan cepat, organisasi/perusahaan harus membangun kemampuan global seperti kemampuan untuk malapis talenta, gagasan dan informasi seluruh dunia untuk menciptakan produk atau jasa yang lebih cepat dan lebih baik dari pesaing, mereka juga harus mindset global bersama yang mendukung secara bebas pertukaran gagasan, serta harus membangun suatu infrastruktur karyawan untuk menggunakan, merekrut, pelatihan, dan memotivasi karyawan secara global. Didalam organisasi yang sukses, apapun juga baik industri atau area, kemampuan individu diubah menjadi kemampuan organisatoris yang merupakan sebagai penghargaan bagi individu. Kemampuan yang dimiliki oleh individu merupakan asset intellectual capital yang sangat penting bagi organisasi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Bukowitz (2000) Modal intelektual adalah hubungan antara modal manusia, pelanggan, dan organisasi, yang memaksimalkan potensi organisasi untuk menciptakan nilai. Modal manusia adalah kompetensi, pola pikir, dan kemampuan individu dan tim untuk menerapkan solusi terhadap kebutuhan pelanggan. Potensi ini adalah modal pelanggan adalah hubungan pelanggan, nilai yang dirasakan pelanggan yang unggul, peningkatan penyesuaian yang terdiri dari basis pengetahuan yang terkodifikasi, proses bisnis, dan infrastruktur teknologi), budaya, nilai, dan norma bersama.

DAFTAR REFERENSI

- Ervianto, W. (2005). Manajemen Proyek Konstruksi (Edisi revisi). Yogyakarta: Andi.
- Zed, Mestika. 2008. Metode Penelitian Kepustakaan. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Melfianora. (2017). Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dengan Studi Literatur. Studi Literatur. 1-3
- Dilanthi Amaratunga, Richard Haigh, 2002, Application of the balance Score-Card Concept to Develop a Concept Framework to Measure Facilities Management Performance Within NHS Facilities, International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol. 54/4, pp 141-151.
- Anthony, William P; Perrewe, Pamela L.; Kacmar K. Michele; 1993; Strategic Human Resources Management; The Dryden Press; Florida State University.
- Atkin dan Brooks, 2000, Introduction to Material Management, Prentice Hall, Inc. Englewood Cliffs, NJ
- Keith Alexander, 1994, A Strategy for Facilities Management, Journal of Facilities Vol. 12, No. 11, pp 6-10, MCB University Press.
- Ulrich, Dave 2000. Human Resources Champion. Boston: Harvard Business School Press
- Krugman, 1994, Journal: A time to choose: Caribbean Development in the 21st Century. Washington DC. Spedding (1994)
- Shiem Danny and Shin Then, 1999, An Integrated Resource management View of Facilities management, Journal of Management Facilities, Vol 17 No. 12/13, pp 462-469.
- McLennan A.D, 2000, Manager as Facilitator of Learning in Learning Organization, Human Resources management Quarterly, Vol. 10, No. 2, pp 105-125.
- Ulrich, Dave 2000. Human Resources Champion. Boston: Harvard Business School Press
- Fadlallah Adam, Nilmini W, and Sushil K.S, 2004, The Knowledge Management Infrastructure: making Implicit Knowledge Asset Explicit, Proceeding of the 37th Hawaii International Conference on System Science, Hawaii
- Dessler, Garry. 2001. Human Resources management. 8 th. Prentice Hall International. Inc. California