

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
PENGHARGAAN DAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Kerangka Penelitian	10
F. Asumsi dan Keterbatasan Penelitian.....	13
G. Batasan Konsep	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
A. Konflik dalam Konteks Administrasi Pendidikan.....	17
1. Eksistensi Konflik dalam Administrasi Pendidikan	17
2. Konflik Sebagai Bagian Perilaku Organisasi	21
3. Transisi Pemikiran tentang Konflik	25
B. Konflik	26
1. Hakekat Konflik	26
2. Proses Terjadinya Konflik	29
3. Jenis-jenis Konflik	34
4. Penyebab Konflik	40
5. Eksistensi Konflik	54
6. Manajemen Konflik	63
C. Performansi Kerja	91
1. Hakekat Performansi Kerja	91
2. Penilaian Performansi Kerja	93
3. Manfaat Penilaian Performansi Kerja	96
D. Produktivitas Organisasi	98
1. Hakekat Produktivitas	99

2. Usaha-usaha Peningkatan Produktivitas	105
F. Beberapa Temuan Penelitian Terdahulu	108
E. Kesimpulan Kajian Teoretis dan Empiris tentang Manajemen Konflik, Performansi Kerja, dan Produktivitas Organisasi	111
BAB III METODE PENELITIAN	118
A. Pendekatan Penelitian	118
B. Strategi Penelitian	120
1. Penetapan Lokasi Penelitian	122
2. Penjelajahan Lokasi Penelitian	124
3. Pengumpulan Data Awal	124
4. Penetapan Informan	125
5. Pembagian waktu pengumpulan data sesuai dengan peristiwa yang dikaji	126
6. Modifikasi rancangan penelitian	126
7. Analisa data	126
C. Sampel Penelitian	126
D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan data	128
1. Observasi.....	128
2. Wawancara	131
3. Dokumentasi	132
E. Analisis Data	135
F. Keabsahan Data Penelitian	137
1. Kredibilitas	138
2. Transferabilitas (keteralihan)	141
3. Dependabilitas (kebergantungan)	141
4. Konfirmabilitas (kepastian)	142
BAB IV HASIL PENELITIAN	144
A. Sejarah Singkat PPPGT Malang Tahun 1984-2003	144
B. Visi dan Misi PPPGT Malang	153
C. Tujuan, Program dan Strategi PPPGT Malang	159
D. Pandangan Pimpinan dan Karyawan tentang Konflik	163
E. Jenis-jenis Konflik di PPPGT Malang	168
F. Penyebab Terjadinya Konflik di PPPGT Malang.	170
G. Pengelolaan Konflik (<i>Managing Conflict</i>)	206
1 Penyelesaian Konflik (<i>Conflict Resolution</i>)	206
2 Stimulasi (<i>Stimulation</i>) Konflik	222
3 Mengurangi (<i>Reduce</i>) Konflik	225
H. Performansi Kerja Karyawan PPPGT Malang	227
I. Produktivitas PPPGT Malang	237
1 Produktivitas Organisasi.....	237
2 Produktivitas Tenaga Pengajar.	251

J. Model Manajemen Konflik Organisasi di PPPGT Malang Berdasarkan Temuan Penelitian.....	256
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN DAN MODEL HIPO-	
TETIK MANAJEMEN KONFLIK ORGANISASI.....	260
A. Pembahasan Terhadap Temuan Penelitian	260
1. Kesejarahan.....	260
2. Pandangan Pimpinan dan Karyawan PPPGT Malang terhadap Konflik.....	261
3. Jenis-jenis konflik di PPPGT Malang	263
4. Penyebab konflik di PPPGT Malang	265
5. Manajemen Konflik	269
6. Performansi Kerja Karyawan	276
7. Produktivitas Organisasi	279
B. Analisis SWOT sebagai Strategi PPPGT Malang dalam menghadapi Perubahan	282
C. Model Hipotetik Manajemen Konflik Organisasi.....	287
1. Model Integratif Manajemen Konflik Organisasi	287
2. Model Stimulasi (<i>stimulation</i>) Konflik Organisasi	295
3. Model Pengurangan (<i>reduce</i>) Konflik Organisasi	298
4. Alternatif Model Manajemen Konflik yang Inovatif	301
5. Prosedur Implementasi Model Hipotetik Manajemen Konflik	304
BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI.....	310
A. Kesimpulan	310
B. Implikasi Penelitian	312
C. Rekomendasi	316
DAFTAR PUSTAKA	320
LAMPIRAN-LAMPIRAN	327
RIWAYAT HIDUP PENULIS	342

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Perbedaan Pandangan Tradisional dan Kontemporer tentang Konflik Organisasi	56
2.2. Hubungan Konflik dengan Keefektifan Organisasi	60
4.1. Rincian Peserta Pelatihan pada Tiap Departemen Tahun 2003	217
4.2. Daftar Urutan Jabatan Widyaiswara di PPPGT Malang Tahun 2003	231
4.3. Perkembangan Dana Operasional PPPGT Malang Tahun 1990-2003	239
4.4. Prosentase Keuntungan pada Unit Kerja dan Departemen Tahun 2003	243
4.5. Jumlah Pelatihan pada Tiap Departemen Tahun 2002	245
4.6 Volume Kegiatan, Jumlah Peserta, dan Rasio Pelatihan tahun 1998/1999-tahun 2001/2002	247
4.7 Produktivitas Tenaga Pengajar pada Tiap Departemen Tahun 2003	251
4.8 Pengembangan Sumberdaya Manusia PPPGT Malang Tahun 2003	252

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1. Paradigma Penelitian	12
2.1 Model Proses Konflik dari Tosi	31
2.2 Model Proses Konflik dari Kenneth	33
2.3. Sumber-sumber Konflik Organisasi	44
2.4. Kondisi Awal Penyebab Timbulnya Konflik Organisasi	48
2.5. Model Hubungan Konflik dengan Kelangsungan Organisasi	51
2.6. Model Sumber-sumber Konflik dalam Organisasi Pendidikan dari Getzels.	52
2.7 Hubungan antara Konflik dengan Performansi	59
2.8 Langkah-langkah Utama dalam proses Pengukuran Performansi Kerja .	95
2.9 Pola Pemenuhan Kebutuhan Individu	111
2.10 Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Performansi Kerja dan Pro- duktivitas Organisasi	116
4.1 Struktur Organisasi PPPGT Malang	148
4.2 Manajemen Konflik dalam meningkatkan Produktivitas Organisasi di- PPPGT Malang	255
5.1 Analisis SWOT PPPGT Malang sebagai Lembaga Pelatihan, Produksi, dan Pelayanan Jasa	285
5.2 Model Integratif Manajemen Konflik Organisasi	289
5.3 Model Stimulasi Konflik Organisasi	296
5.4 Model Penurunan Konflik Organisasi	299
5.5 Alternatif Model Manajemen Konflik yang Inovatif	302

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Pengumpulan Data Penelitian	327
2. Dokumentasi	330
3. Surat Keputusan Pembimbing	339
4. Perijinan	340
5. Surat Keterangan Penelitian	341
6. Riwayat Hidup Singkat Promovendus	342

