

1. PENDAHULUAN

Pada bagian ini, peneliti menjelaskan latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Tuntutan dari era globalisasi terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, berkualitas dan mampu menghadapi segala tantangan semakin memicu dunia pendidikan untuk menciptakan generasi muda yang berprestasi dan mampu bersaing baik di nasional maupun internasional. Selain itu, dalam Buku Panduan Penyelenggaraan Rintisan SMA Bertaraf Internasional (Depdiknas, 2007) persaingan sangat kuat tidak hanya dalam bidang SDM tapi juga dalam bidang teknologi dan manajemen. Penguasaan teknologi dapat meningkatkan nilai tambah, memperluas keragaman produk (barang/jasa), dan mutu produk. Keunggulan manajemen akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses peningkatan mutu pendidikan di tanah air.

Berkaitan dengan usaha peningkatan pendidikan di Indonesia, pemerintah mengeluarkan Undang-undang Sisdiknas nomor 20 tahun 2003, pasal 50 ayat 3 yang menyatakan bahwa: Pemerintah Daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf internasional. Peraturan Pemerintah SNP (Standar Nasional Pendidikan) Pasal 61 ayat 1 menyatakan bahwa pemerintah bersama-sama Pemerintah Daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada jenjang pendidikan menengah untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan bertaraf internasional. Dinyatakan pula dalam Renstra (Rencana Strategis) Depdiknas 2005-2009, untuk meningkatkan daya saing bangsa perlu dikembangkan sekolah bertaraf internasional pada tingkat kabupaten/kota melalui kerjasama yang konsisten antara pemerintah dengan pemerintah kabupaten/kota yang bersangkutan, untuk

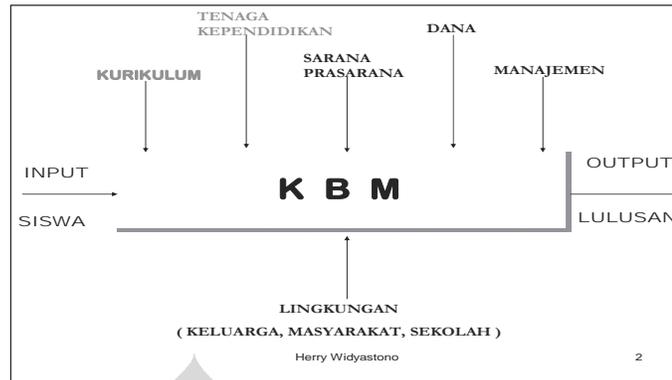
mengembangkan SD, SMP, SMA, dan SMK yang bertaraf internasional (dalam Widyastono, 2007).

Dengan dikeluarkannya peraturan-peraturan tersebut, sampai saat ini, sekolah-sekolah di Indonesia baik di pulau Jawa maupun di luar Jawa, berlomba untuk menjadi sekolah yang terbaik yang dapat dipercaya untuk membuka Sekolah Nasional Bertaraf Internasional (SNBI). Menurut Ramli (dalam Republika, 6 November 2007) sejak tahun 2006 bermunculan sekolah-sekolah nasional bertaraf internasional. Menurut data Diknas, tahun 2006 terdapat 50 sekolah yang telah membuka program SNBI dan direncanakan jumlah SNBI meningkat menjadi 86 pada tahun 2007 dan 120 pada tahun 2008.

SNBI merupakan sekolah nasional yang sama dengan sekolah pada umumnya di Indonesia, namun SNBI memadukan dan mengimplementasikan 2 kurikulum (nasional dan internasional) untuk menghasilkan lulusan yang memiliki sertifikat internasional (<http://www.sma5-sby>, 2007). Widyastono (2007) menyatakan pula bahwa kurikulum SNBI mengacu pada Standar Nasional Pendidikan yang diperkaya dan dikembangkan sesuai dengan standar pendidikan negara maju dan lulusannya minimal menguasai penggunaan satu bahasa asing secara aktif serta lulusannya dapat diterima di perguruan tinggi luar negeri yang terakreditasi dan diakui di negaranya. Berdasarkan Buku Panduan Penyelenggaraan Rintisan SMA Bertaraf Internasional (Depdiknas, 2007), kurikulum untuk sekolah/madrasah yang bertaraf internasional harus memenuhi indikator kinerja kunci minimal yaitu menerapkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), menerapkan sistem satuan kredit semester di SMA/SMK/MA/MAK, memenuhi standar isi dan memenuhi standar kompetensi lulusan.

Untuk dapat menjalankan program SNBI, kegiatan belajar mengajar di kelas harus didukung oleh berbagai hal yaitu kurikulum, tenaga kependidikan, sarana prasarana, dana, manajemen, dan lingkungan (keluarga, masyarakat, sekolah) (Widyastono, 2007) serta dapat memenuhi kinerja kunci minimal yang ditetapkan oleh Depdiknas. Berikut gambaran pendukung kegiatan Belajar Mengajar SNBI.

Gambar 1.1 Pendukung Kegiatan Belajar Mengajar di SNBI



Sumber: DR. Herry Widyastono, Pusat Kurikulum Balitbang Depdiknas dalam Pengembangan Sekolah Bertaraf Internasional (www.pmpk.net, 2007).

Menurut Ramli (dalam Republika, 6 November 2007), SNBI bukan membangun sekolah baru, tetapi mengembangkan sekolah nasional yang sudah mapan dengan mengadopsi kurikulum yang dipakai di beberapa negara maju. Ada beberapa masukan baru dalam SNBI yang membedakannya dengan sekolah nasional, yaitu penggunaan bahasa Inggris sebagai bahasa pengantar beserta buku mata pelajaran, fasilitas multimedia, bangku-bangku disusun dalam formasi huruf U, serta jumlah siswa sedikit. Karena menggunakan Bahasa Inggris sebagai pengantar, maka salah satu tes seleksi masuk SNBI adalah tes kemampuan bahasa Inggris seperti TOEFL. Fasilitas sekolah yang modern juga membuat biaya untuk masuk SNBI tidak murah. Harapan orangtua yang menyekolahkan anak-anaknya di SNBI juga besar agar anaknya mendapatkan pendidikan yang bermutu dari sekolahnya (guru-guru).

Untuk mewujudkan SNBI tidaklah mudah dan memang perlu bekerja ekstra keras. Menurut Fekrynur (2006) selaku staf Dinas Pendidikan Propinsi Sumatra Barat, banyak hal teknis dan non teknis yang dihadapi sekolah-sekolah SNBI, diantaranya:

1. Tidak tersedianya tenaga guru yang berkemampuan mengelola pembelajaran *science* bahasa Inggris;
2. Belum adanya silabus serta bahan pengajaran (berbahasa Inggris) yang relevan;
3. Seleksi awal calon siswa masukan yang masih dipertanyakan keabsahannya;
4. Penyediaan ruang kelas yang nyaman, mengingat siswa harus berada di ruang kelasnya lebih lama dari rekannya yang belajar di kelas reguler;

5. Penolakan dari siswa reguler dan sebahagian guru yang tidak menerima baik keberadaan kelas piloting (internasional) yang diperlakukan istimewa;
6. Belum bakunya sistem penghargaan kepada guru yang mengajar di kelas piloting (internasional), baik kepada guru *science* maupun bukan;
7. Penggunaan buku mata pelajaran berbahasa Inggris, kadang-kadang guru harus mengajarkan guru itu melompat-lompat dari satu Bab ke Bab lain, karena tuntutan kurikulum Indonesia tidak selalu sinkron dengan buku teks luar negeri yang ada pada guru itu.

Selain itu, sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner dengan butir pernyataan pertanyaan terbuka dan hasil wawancara dengan 11 orang guru kelas internasional di SMA yang saat ini telah melaksanakan program SNBI. Hal ini untuk melihat gambaran yang dialami guru kelas internasional yang sebelumnya hanya mengajar di kelas biasa (reguler). Para guru memberikan pendapat yang berbeda-beda mengenai pelaksanaan SNBI, diantaranya:

- a. Pendapat yang berkaitan dengan tugas yang dilakukan sebagai guru SNBI, misalnya:
 - Guru mengalami kesulitan dalam melakukan proses mengajar secara *bilingual*, tapi hal tersebut harus tetap dilakukan karena peraturan dan tuntutan tugas;
 - Pelaksanaan SNBI menuntut guru-guru untuk mengembangkan diri, seperti mengikuti pelatihan dan kursus bahasa Inggris guna mempersiapkan diri dalam proses belajar di kelas internasional;
 - Dengan adanya SNBI maka seleksi guru-guru diperketat agar memperoleh guru-guru yang berkualitas;
- b. Pendapat yang berkaitan dengan penghasilan guru SNBI, misalnya:
 - Penghasilan tambahan yang diberikan untuk guru SNBI tidak sesuai (tidak cukup) dengan tuntutan yang harus dilakukan oleh guru SNBI, dan harus mengorbankan waktu dan tenaga yang lebih untuk mengikuti program pelatihan bagi guru SNBI, tapi dengan adanya tambahan penghasilan tersebut guru merasa dihargai akan kerja keras yang telah dilakukan;
- c. Pendapat yang berkaitan dengan kepala sekolah, misalnya:
 - Pelaksanaan SNBI ini hanyalah usaha dari kepala sekolah untuk mendapatkan

uang dari pemerintah yang akan digunakan untuk pembangunan sekolah;

- Pengawasan dari kepala sekolah lebih diperketat dan terdapat evaluasi tiap beberapa bulan khusus membahas tentang SNBI yang diikuti oleh guru-guru SNBI.

d. Pendapat umum lainnya yang berkaitan dengan SNBI:

- Penyediaan fasilitas ekstra di dalam kelas (seperti AC, komputer dan layanan hotspot untuk mengakses internet di kelas) dapat membantu dan membuat guru dan siswa nyaman dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas, serta dengan jumlah siswa yang lebih sedikit dibandingkan kelas reguler, hal ini dapat memudahkan guru untuk mengontrol situasi di dalam kelas;
- Sesuai dengan nama program yaitu Sekolah Nasional Bertaraf Internasional, visi misi dari sekolah yaitu agar dapat bersaing tidak hanya di tingkat nasional tapi sudah mulai meningkat menjadi persaingan di taraf internasional, mungkin untuk saat ini berharap tingkat Asia terlebih dahulu;
- Kepercayaan masyarakat kepada sekolah yang membuka program SNBI semakin meningkat;
- Perubahan di sekolah yang paling menonjol adalah sumber daya manusia yaitu guru-guru. Kemudian fasilitas sekolah, kegiatan belajar mengajar di kelas, cara mengajar, dan hal lainnya seperti berkaitan dengan administrasi sekolah (dana).

Dari beberapa pendapat guru mengenai SNBI yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat penilaian yang berbeda-beda terhadap SNBI yaitu penilaian positif, penilaian negatif dan netral. Selain itu, muncul pula isu yang berkaitan dengan pekerjaan seperti fasilitas, penghasilan, pengawasan atasan, tanggungjawab kerja, dan lain sebagainya.

Berbicara tentang organisasi, sekolah dapat pula dikatakan sebagai organisasi. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Robbins (1990) bahwa rumah sakit, yayasan sosial, sekolah, perusahaan yang memproduksi barang-barang, dan lain sebagainya termasuk dalam organisasi. Menurut Robbins (2003) organisasi adalah kesatuan sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih yang menjalani

fungsinya masing-masing, bekerja secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, definisi sekolah menurut Hoy & Myskel (2001) adalah organisasi yang bergerak di bidang jasa untuk memberikan pembelajaran dan pengajaran. Jika dikaitkan dengan definisi organisasi maka penulis menyimpulkan bahwa sekolah adalah kesatuan sosial yang bergerak di bidang jasa, terdiri dua orang atau lebih yang memiliki fungsinya masing-masing untuk mencapai tujuan bersama yaitu memberikan pembelajaran dan pengajaran.

Perubahan di sekolah merupakan perubahan ke arah pengembangan dalam organisasi. Menurut Galpin (dalam Mangundjaya, 2001) perubahan jenis ini bertujuan memberikan keuntungan atau nilai lebih dari apa yang biasanya dilakukan oleh organisasi, dan pada dasarnya perubahan ini dibuat di atas prosedur dan aktivitas yang telah ada. Sebagaimana pada pelaksanaan di SNBI, bahwa sekolah tersebut masih menjalani aktivitas yang telah ada sebelumnya hanya saja ditambah dengan kurikulum tingkat internasional.

Soedjono (2006) berpendapat bahwa dunia pendidikan negara kita menanti sebuah perubahan menuju pada paradigma kemajuan kinerja sekolah yang menurut Lippid, Watson, dan Westley berada pada tahapan perubahan *the development of need for change*. Hal ini dapat dikatakan, kita membutuhkan suatu perubahan dalam dunia pendidikan ke arah yang lebih baik. Menurut Soedjono (2006), perubahan suasana kerja yang begitu tiba-tiba dan cepat dari konvensional (sebelum dilaksanakan program SNBI) menjadi suasana kerja yang progresif dan dinamis, memerlukan sistem pengawasan yang serius. Para guru harus mengajar siswa SNBI dengan menggunakan aturan yang dibuat sekolah dan berpedoman pada peraturan yang dikeluarkan oleh Depdiknas. Namun, bila perubahan tersebut tanpa diimbangi kesiapan dari warga sekolah, maka hal ini akan dirasakan sebagai paksaan atau ancaman, khususnya guru sebagai pelaku utama pendidikan setelah siswa.

Berdasarkan hal yang sudah dipaparkan sebelumnya, bahwa pengadaan program SNBI didasari atas peraturan yang dibuat oleh pemerintah, yaitu perlu dikembangkannya sekolah bertaraf internasional pada tingkat kabupaten/kota melalui kerjasama yang konsisten antara pemerintah dengan pemerintah kabupaten/kota yang bersangkutan, untuk mengembangkan SD, SMP, SMA, dan

SMK yang bertaraf internasional. Peraturan pemerintah tersebut dapat memicu persaingan di masing-masing daerah untuk membuka sekolah negeri yang bertaraf internasional. Berdasarkan keterangan yang didapat peneliti (wawancara 25 Juni 2008) dari salah satu Kepala Sekolah SMA Negeri yang saat ini melaksanakan program SNBI, untuk menjadi SNBI, sekolah dapat ditunjuk oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan bekerjasama dengan Dinas Pendidikan Propinsi serta kepala sekolah. Penunjukkan tersebut, salah satunya dilatarbelakangi karena prestasi-prestasi yang telah diraih oleh sekolah dan faktor lain yang mendukung dilaksanakannya program SNBI. Sekolah dapat pula mengajukan proposal tanpa ditunjuk oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, kemudian sekolah tersebut melalui proses penilaian oleh tim independen dari Direktorat Pembinaan SMA untuk menentukan sekolah tersebut layak melaksanakan program SNBI. Kepala sekolah sebagai pemimpin di dalam sekolah dapat membuat keputusan bahwa sekolahnya akan melaksanakan SNBI yang sebelumnya dibicarakan pula dengan guru-guru. Apabila keputusan kepala sekolah menjadi yang paling dominan, dan jika masih terdapat guru yang belum siap maka guru tersebut akan cenderung tidak menerima dilaksanakannya program SNBI. Hal ini dapat menjadi suatu ancaman bagi para guru karena masih terdapat guru yang belum memenuhi kriteria sebagai guru SNBI. Padahal, guru adalah pelaku utama yang menjadi salah satu kunci kesuksesan pelaksanaan program SNBI.

Sedikit gambaran yang didapat oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dan keterangan dari Fekrynur (2007), terdapat sekolah dan guru-guru yang belum cukup siap untuk menjadi guru SNBI, misalnya terdapat pernyataan bahwa masih terdapat SNBI yang gurunya tidak berkemampuan mengelola pembelajaran *science* Bahasa Inggris; guru mengalami kesulitan dalam melakukan proses mengajar secara *bilingual* serta multi media, tapi hal tersebut harus tetap dilakukan karena peraturan dan tuntutan tugas; dan ada pula yang mengatakan program SNBI hanya proyek kepala sekolah, sehingga guru-guru hanya mengikuti. Hal ini dapat dikatakan bertentangan dari karakteristik guru SNBI yang ditetapkan oleh pemerintah.

Perubahan dalam organisasi harus dilakukan dengan usaha yang ekstra keras untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan. Sebagaimana yang telah

dipaparkan sebelumnya bahwa sekolah termasuk pula organisasi yang didalamnya terdapat beberapa orang yang memiliki fungsi masing-masing, antara lain terdiri dari kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan siswa (Chesler, et al., 1981). Oleh karena itu guru sebagai bagian dari sekolah memiliki peran yang sangat penting, karena guru yang akan bertanggungjawab membantu menciptakan kecakapan organisasi baik individual maupun kelompok serta melakukan pembaharuan dalam organisasi/sekolah atau disebut sebagai “*moral change agent*” yaitu pihak yang mampu membuat perubahan (Fullan dalam Bashir, 2004; Emilio, 2004). Menurut Suparno (Kompas, 27 Februari 2006), hal yang paling penting adalah guru dapat mengembangkan sikap terbuka terhadap perubahan. Bagaimanapun proses pendidikan di sekolah, ada di tangan guru. Guru juga harus yakin siap bahwa dirinya dapat menyumbangkan sesuatu bagi kemajuan siswanya, lewat kurikulum apapun.

Perubahan dalam sekolah dapat menimbulkan penilaian atau sikap yang berbeda-beda dari setiap guru. Menurut Judson (2000) individu dapat bersikap menerima aktif, menerima pasif, menolak aktif atau menolak pasif terhadap perubahan yang terjadi di organisasi. Pada penelitian ini, untuk mempermudah melihat gambaran sikap guru secara lebih umum, peneliti membaginya ke dalam dua sikap yaitu sikap menerima dan sikap menolak. Sikap menerima aktif dikategorikan sebagai sikap menerima karena indikator dari sikap menerima aktif merupakan indikator sikap yang efektif untuk mendukung dan menyukseskan perubahan seperti ditunjukkan pada mampu bekerjasama dalam melakukan perubahan, antusias terhadap perubahan. Sedangkan, sikap menerima pasif, menolak aktif dan menolak pasif dikategorikan sikap yang cenderung menolak, karena indikator dari sikap-sikap tersebut merupakan sikap yang kurang efektif untuk mendukung dan menyukseskan perubahan, seperti ditunjukkan dalam ketidakpedulian, bekerja hanya demi peraturan, tidak ingin mempelajari hal baru, dan membuat kekacauan untuk menggagalkan adanya perubahan.

Menurut Judson (2000), walaupun bentuk penerimaan individu terhadap perubahan jarang terjadi, seperti adanya keinginan individu untuk bekerjasama dan ditunjukkan melalui antusiasme yang tinggi, tetapi individu dapat saja memiliki sikap seperti ini. Judson (2000) menambahkan bahwa penerimaan

individu terhadap perubahan dapat dikarenakan akan terpenuhinya keinginan atau kebutuhan individu akibat terjadinya perubahan. Berdasarkan hasil wawancara dan informasi yang diperoleh, jika dikaitkan dengan penelitian ini, contoh sikap menerima guru yang mendukung adanya perubahan dapat terwujud dalam keikutsertaan guru dalam kegiatan yang berhubungan dengan program SNBI, seperti mengikuti pelatihan atau kursus komputer dan Bahasa Inggris. Sebaliknya, contoh sikap yang kurang mendukung terjadinya perubahan dapat terwujud dalam ketidakikutsertaan guru dalam pelatihan atau kursus komputer dan Bahasa Inggris, sehingga hal ini akan menghambat terbentuknya SDM yang berkualitas (guru) yang sangat dibutuhkan dalam program SNBI.

Dalam suatu perubahan di organisasi, terdapat komponen-komponen yang akan ikut pula mengalami perubahan. Perubahan komponen-komponen ini berkaitan dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wanberg & Banas (dalam Judge, et al. 1999) sikap terhadap perubahan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Bashir, dkk (2004) menunjukkan pula adanya hubungan antara sikap terhadap perubahan dengan kepuasan kerja. Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2001) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Spector (1985) aspek kepuasan kerja terdiri dari: gaji yang diterima, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan, tunjangan, imbalan non-materi, situasi bekerja, hubungan dengan rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan komunikasi dalam organisasi. Munandar (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, makin positif sikap kerjanya, makin besar kepuasan kerjanya. Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2003) puas atau tidak puasnya seseorang dalam pekerjaannya disebabkan oleh dua faktor yaitu pertama, *motivator factor* yang berhubungan dengan kesempatan promosi, kesempatan untuk mengembangkan diri, pengakuan, tanggungjawab dan prestasi; kedua, *hygiene factor* seperti kualitas pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, keamanan dalam bekerja (Greenberg dan Baron, 1993).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wanberg dan Banas (dalam Judge, et al., 1999) sikap menerima perubahan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil penelitian Schweiger & Denisi (dalam Judge, et al., 1999) menyatakan bahwa sikap negatif terhadap perubahan berhubungan dengan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen individu terhadap organisasi. Selain itu, Begley & Czajka (1993 dalam Judge, et.al, 1999) menambahkan bahwa seseorang yang dapat melewati perubahan di organisasi dengan baik akan memiliki kepuasan kerja yang baik. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan di perusahaan.

Berkaitan dengan penelitian ini, yang erat kaitannya dengan penggunaan kurikulum di sekolah, khususnya 2 kurikulum baru yang diterapkan pada SNBI, terdapat penelitian bahwa kurikulum yang diterapkan pada sekolah berhubungan pula dengan kepuasan kerja guru (Heyns dalam Archbald & Porter, 1994). Kurikulum yang diterapkan dapat mengurangi kebebasan guru dalam bekerja (*autonomy*) karena dalam bekerja guru harus berpedoman pada kurikulum serta buku teks. Penerapan kurikulum yang terlalu mengikat dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan cenderung guru akan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Jika dikaitkan dengan guru SNBI, apabila perubahan yang terjadi di sekolah, misalnya guru harus menerapkan dua kurikulum yaitu kurikulum nasional dan internasional, bekerja dengan prosedur tertentu dan juga tuntutan yang tinggi dalam mengajar seperti guru harus menggunakan sistem administrasi akademik berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), mungkin saja hal yang baru ini akan membuat guru-guru tidak nyaman dan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Penerapan kurikulum yang baru ini, berkaitan dengan kondisi kerja sebagai salah satu dimensi kepuasan kerja yang juga berkaitan dengan pedoman kerja, prosedur dan aturan individu dalam bekerja (Spector, 1997).

Berdasarkan hal yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti ingin melihat hubungan antara sikap guru terhadap perubahan (program SNBI) dengan kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil wawancara dan keterangan yang didapat peneliti melalui internet bahwa program SNBI dapat menimbulkan berbagai macam penilaian dan juga berkaitan dengan perubahan yang terjadi dalam sekolah seperti sarana prasarana, penghasilan, situasi dan kondisi mengajar, pengawasan

kepala sekolah, dan lain sebagainya, yang semua itu berkaitan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, peneliti ingin melihat kepuasan kerja berdasarkan dimensi: gaji, atasan, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, kondisi dan fasilitas, serta imbalan non-materi. Mengenai sikap terhadap perubahan, peneliti menggunakan teori sikap dari Judson (2000). Untuk mempermudah melihat gambaran yang lebih umum mengenai sikap guru terhadap perubahan, peneliti membaginya menjadi dua kategori sikap yaitu sikap menerima dan menolak. Peneliti akan menggunakan kuesioner yang disusun oleh Bashir, dkk (2004) untuk mengukur sikap terhadap perubahan di organisasi karena kuesioner tersebut menggunakan sampel yang sama yaitu guru-guru SMA Negeri dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Guru-guru yang mengajar kelas internasional di SMA Negeri akan menjadi subjek dalam penelitian ini, karena diharapkan guru-guru tersebut lebih merasakan perubahan yang terjadi di dalam sekolah akibat peraturan yang dikeluarkan pemerintah dan kebijakan dari kepala sekolah sendiri.

Dengan demikian, sebagaimana yang sudah dipaparkan sebelumnya peneliti mengasumsikan terdapat hubungan antara sikap terhadap perubahan di organisasi yaitu sekolah dengan kepuasan kerja guru, dan peneliti juga mengasumsikan bahwa guru yang menerima perubahan di sekolah akan merasakan kepuasan kerja, sedangkan guru yang menolak terhadap perubahan di sekolah akan merasakan ketidakpuasan kerja atau memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Selain itu, peneliti ingin melihat sikap guru terhadap perubahan yang terjadi dan bagaimana kepuasan kerja guru dalam menjalani perubahan (program SNBI) di sekolah.

1.2 Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimana sikap guru SNBI terhadap perubahan yang terjadi di sekolah?
2. Bagaimana kepuasan kerja guru SNBI dalam menjalani perubahan di sekolah?
3. Apakah ada hubungan antara sikap guru SNBI terhadap perubahan di sekolah dengan kepuasan kerja guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan peneliti adalah melihat sikap guru terhadap perubahan (program SNBI) dan kepuasan kerja guru dalam menjalani perubahan . Selain itu melihat apakah ada hubungan sikap guru terhadap perubahan di sekolah dengan kepuasan kerja guru SNBI, dan melihat pula hubungan masing-masing jenis sikap yaitu sikap menerima dan sikap menolak terhadap perubahan di sekolah dengan kepuasan kerja guru SNBI.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diantaranya:

- a. Dapat memperkaya penelitian mengenai sikap dan kepuasan kerja;
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi sekolah-sekolah yang akan dan telah melaksanakan program SNBI.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendahuluan. Berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian
2. Tinjauan Pustaka. Berisi teori-teori yang akan digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini
3. Permasalahan, Hipotesis, Variabel. Bagian ini akan menjelaskan permasalahan penelitian, hipotesis penelitian, dan variabel penelitian
4. Metode Penelitian. Bagian ini akan memaparkan populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, desain penelitian, prosedur penelitian, dan metode analisis data
5. Analisa Data. Bagian ini akan membahas tentang hasil analisis dari data-data yang diambil. Analisis tersebut akan membahas mengenai validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.
6. Kesimpulan, Diskusi dan Saran. Bagian ini akan menguraikan kesimpulan akhir berdasarkan hasil penelitian yang akan menjawab permasalahan dari penelitian ini.