

Sikap *Agent of Change* Guru dan Pegawai di SMKN 10 PADANGHasyara Radya^{1*}, Salsa Wahyuli Karimah²

Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

hasyararadya@gmail.com^{1*}, wahyulisalsa@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sikap guru dan pegawai di SMKN 10 Padang dalam menjalankan peran sebagai agent of change dalam lingkungan sekolah. Peran tersebut dianggap strategis dalam mendorong inovasi dan transformasi budaya kerja di institusi pendidikan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui angket tertutup yang dibagikan kepada 20 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki sikap sangat positif terhadap peran sebagai agen perubahan, ditunjukkan melalui dominasi jawaban “Sangat Setuju” dan “Setuju” dalam 30 pernyataan. Sikap tersebut mencerminkan kesiapan untuk berinisiatif, berempati, serta bertanggung jawab dalam mendukung perubahan di sekolah. Namun demikian, terdapat sedikit keraguan pada sebagian kecil responden yang menjadi catatan penting untuk penguatan dukungan struktural dan pelatihan. Secara keseluruhan, guru dan pegawai di SMKN 10 Padang menunjukkan potensi besar dalam memajukan institusi melalui peran aktif sebagai agen perubahan.

Kata kunci: *Agent of change*, Guru, Pegawai, Sikap, Perubahan Organisasi, SMK.

Abstract

This study aims to determine the attitudes of teachers and employees at SMKN 10 Padang in carrying out their roles as agents of change in the school environment. This role is considered a strategy in encouraging innovation and transformation of work culture in educational institutions. Using a quantitative descriptive approach, data were collected through a closed questionnaire published to 20 respondents. The results showed that the majority of respondents had a very positive attitude towards the role as agents of change, as indicated by the dominance of the answers "Strongly Agree" and "Agree" in 30 statements. This attitude reflects the readiness to take the initiative, empathize, and be responsible in supporting change in schools. However, there was a little doubt in a small number of respondents which is an important note for strengthening structural support and training. Overall, teachers and employees at SMKN 10 Padang show great potential in advancing the institution through an active role as agents of change.

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Sindoro.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Sindoro



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Keywords: <i>Agents of Change, Teachers, Employees, Attitudes, Organizational Change, SMK.</i>	
---	--

PENDAHULUAN

Perubahan organisasi telah mengisyaratkan bahwa proses perubahan organisasi dipengaruhi oleh kelembagaan kepentingan kekuasaan dan perilaku kelompok di dalam dan di sekitar organisasi (Jacobs, Van Witteloostuijn, & Christe-Zeyse, 2013). Pandangan ini memberikan arti bahwa suatu organisasi dimasa yang akan datang diperhadapkan berbagai tantangan dan tekanan persaingan global dan deregulasi yang telah menyebabkan banyak perusahaan dan lembaga untuk mencari bentuk-bentuk baru organisasi dan model yang berbeda dalam mengelola sumber daya manusia (Haas, 2018).

Menurut Rogers (1995), agen perubahan adalah petugas profesional yang mempengaruhi putusan inovasi para anggota masyarakat menurut arah yang diinginkan oleh lembaga perubahan. Jadi, semua orang yang bekerja untuk memelopori, merencanakan, dan melaksanakan perubahan sosial adalah termasuk agen-agen perubahan.

Seorang agen perubahan merupakan seorang atau tokoh ahli yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi klien dalam rangka melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Perubahan adalah suatu fenomena yang pasti terjadi dan akan terus terjadi. Perubahan merupakan pembawaan alamiah yang timbul dalam proses perjalanan kehidupan manusia dan peradaban manusia. Yang namanya perubahan ataupun perkembangan tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, hanya organisasi yang mampu beradaptasilah terhadap perubahan yang mampu bertahan. Agen perubahan itu berfungsi meyakinkan target atau klien perubahan untuk melakukan perubahan atau berinovasi sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan yang diharapkan (Mashuri M., et, al, 2023).

Agent of change dapat dilihat sebagai pihak yang memiliki profesionalitas di bidangnya untuk mendorong pengikut atau masyarakat mengambil keputusan melakukan inovasi sesuai dengan keinginan dari lembaga yang ingin melakukan perubahan (Herwani, 2022). Seorang agent of change diharapkan dapat membantu masyarakat dengan penugasan yang resmi, sehingga mereka dapat berkontribusi positif dalam rangka memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat, baik di lingkungan masyarakat luas, keluarga, maupun sekolah. Berdasarkan pandangan tersebut. pendidik sebagai agent of change dilihat sebagai bagian yang penting dalam lingkup pendidikan. Dalam hal ini pendidik sebagai pihak yang memiliki tugas untuk membawa perubahan seseorang. Adapun perubahan tersebut dari subjek yang tidak tahu menjadi tahu (Adrian, 2018).

Hal ini dapat mendorong keberhasilan upaya pendidikan dalam rangka peningkatan modal manusia, khususnya pengetahuan untuk meningkatkan taraf hidup manusia. Pandangan ini sekaligus mampu untuk mengarahkan masyarakat untuk melalui proses pendidikan yang lebih baik untuk bangsa dan negara (Adrian, 2018).

Konsep *agent of change* atau agen perubahan menjadi sangat relevan ketika membicarakan peran strategis guru dan pegawai sekolah. Guru dan pegawai tidak lagi dipandang semata-mata sebagai pekerja administratif atau pengajar di kelas, tetapi sebagai subjek yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menciptakan budaya inovasi dalam institusi pendidikan. Di SMK 10 Padang, sebagai salah satu Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Padang, dinamika perubahan menjadi isu yang semakin sentral, terutama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan pelayanan kepada peserta didik.

Namun, belum semua individu dalam organisasi sekolah memiliki pemahaman dan sikap yang seragam terhadap peran sebagai agen perubahan. Beberapa guru dan pegawai menunjukkan antusiasme dalam menginisiasi perubahan, sementara yang lain cenderung pasif dan menunggu instruksi dari atasan. Perbedaan sikap ini tentu akan berimplikasi terhadap efektivitas implementasi kebijakan sekolah, khususnya yang berkaitan dengan inovasi pembelajaran, digitalisasi manajemen, dan peningkatan kualitas layanan.

Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan diri pada eksplorasi sikap guru dan pegawai SMK 10 Padang dalam menjalankan perannya sebagai *agent of change*. Penelitian ini menjadi penting karena melalui pemahaman terhadap sikap tersebut, pihak manajemen sekolah dapat merumuskan strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berbasis pada potensi internal sekolah itu sendiri.

Dalam konteks pengembangan organisasi (Organizational Development/OD), peran agen perubahan atau *change agent* menjadi sangat penting karena mereka merupakan katalisator utama dalam mendorong terjadinya perubahan terencana di dalam sebuah sistem sosial atau organisasi. Konsep agen perubahan sendiri telah berkembang sejak pertengahan abad ke-20, terutama melalui penelitian dan eksperimen sosial yang dilakukan

oleh Tavistock Institute di Inggris dan National Training Laboratories (NTL) di Amerika Serikat. Tavistock Institute menekankan pentingnya pendekatan psikodinamik dan hubungan antar manusia dalam konteks kerja dan organisasi, sementara NTL lebih berfokus pada dinamika kelompok, pelatihan laboratorium, dan pembelajaran berbasis pengalaman. Kedua pendekatan ini menempatkan individu sebagai aktor penting dalam transformasi sosial dan organisasi, yang kelak dikenal dengan istilah agen perubahan.

Agen perubahan adalah individu atau kelompok yang memiliki peran strategis dalam memperkenalkan, memfasilitasi, dan menstabilkan inovasi atau perubahan dalam suatu sistem. Mereka tidak hanya membawa gagasan baru, tetapi juga mengupayakan agar gagasan tersebut diterima, dipahami, dan diadopsi oleh anggota organisasi atau masyarakat yang menjadi sasaran perubahan. Dalam banyak kasus, agen perubahan juga bertindak sebagai komunikator, motivator, mediator, bahkan fasilitator konflik antara pihak-pihak yang terdampak oleh perubahan. Mereka harus memahami karakteristik budaya organisasi, struktur kekuasaan, serta dinamika hubungan antar individu dan kelompok agar dapat merancang strategi perubahan yang kontekstual dan efektif.

Teori yang mendasari pemahaman tentang peran agen perubahan salah satunya adalah Model Komunikasi Dua Langkah (*Two-Step Flow Theory*) yang dikembangkan oleh Paul Lazarsfeld dan Elihu Katz. Dalam model ini dijelaskan bahwa informasi dari media atau sumber luar tidak langsung diterima oleh publik secara merata, melainkan melalui perantara yang disebut sebagai *opinion leader* atau pemimpin opini. Agen perubahan berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan sumber informasi (misalnya inovator, peneliti, pemerintah) dengan pemimpin opini di komunitas atau organisasi. Pemimpin opini kemudian berperan menyebarkan informasi tersebut secara lebih luas kepada kelompok sasaran, dengan mempertimbangkan norma, nilai, dan bahasa lokal. Dalam hal ini, agen perubahan dituntut memiliki kredibilitas dan pengaruh interpersonal yang tinggi agar pesan perubahan yang mereka bawa bisa diterima dan dipercaya.

Menurut Everett M. Rogers dalam teorinya tentang difusi inovasi (*Diffusion of Innovations*), agen perubahan menjalankan serangkaian aktivitas yang mencerminkan peran mereka dalam mendorong adopsi inovasi. Rogers mengidentifikasi tujuh peran utama yang dilakukan oleh agen perubahan. Pertama, mereka membantu menciptakan persepsi bahwa ada kebutuhan untuk berubah. Hal ini dilakukan dengan mengungkapkan kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi ideal melalui data, analisis, dan komunikasi yang persuasif. Kedua, agen perubahan harus membangun hubungan dengan klien atau pihak yang menjadi sasaran perubahan. Hubungan ini didasari pada kepercayaan dan komunikasi dua arah yang saling menghargai. Ketiga, agen perubahan bertugas melakukan diagnosis terhadap masalah yang dihadapi organisasi atau komunitas. Diagnosis ini bersifat partisipatif agar solusi yang dirancang benar-benar sesuai dengan kebutuhan lokal.

Peran keempat adalah menciptakan niat untuk berubah di antara anggota organisasi. Ini tidak mudah karena perubahan sering kali memunculkan resistensi. Oleh karena itu, agen perubahan harus mampu menjelaskan manfaat perubahan, memfasilitasi diskusi terbuka, dan mengatasi ketakutan atau miskonsepsi yang ada. Kelima, agen perubahan perlu mengarahkan niat tersebut ke dalam tindakan nyata melalui perencanaan aksi, pelatihan, dan pengorganisasian sumber daya. Keenam, setelah perubahan mulai dilakukan, agen perubahan bertugas untuk menstabilkan perubahan tersebut agar tidak kembali ke pola lama. Mereka bisa melakukannya dengan mengembangkan sistem pendukung, umpan balik, dan penghargaan terhadap keberhasilan awal. Ketujuh, setelah inovasi berhasil diadopsi secara menyeluruh, agen perubahan secara bertahap melepaskan intervensi langsungnya namun tetap membuka ruang untuk konsultasi jika dibutuhkan.

Dalam praktiknya, terdapat tiga jenis agen perubahan. Pertama, agen perubahan alamiah (*natural change agent*), yaitu individu yang secara spontan muncul karena memiliki kemampuan komunikasi, kepemimpinan, atau pengaruh sosial yang tinggi dalam komunitasnya. Mereka biasanya menjadi rujukan dan panutan karena reputasi yang telah mereka bangun. Kedua, agen perubahan formal (*appointed change agent*), yaitu individu yang secara resmi ditunjuk oleh organisasi, lembaga pemerintah, atau institusi donor untuk melaksanakan program inovasi tertentu. Mereka memiliki wewenang administratif namun harus tetap membangun legitimasi sosial. Ketiga, agen perubahan profesional (*professional change agent*), yaitu orang-orang yang berkarier dalam bidang fasilitasi perubahan seperti konsultan organisasi, pelatih, fasilitator komunitas, atau penyuluh. Mereka biasanya dibekali dengan keahlian teknis, metodologis, dan interpersonal yang mumpuni.

Keberhasilan agen perubahan sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor personal dan kontekstual. Secara personal, agen perubahan harus memiliki empati, keterampilan komunikasi interpersonal, daya persuasi, serta kemampuan mendengarkan secara aktif. Mereka juga perlu memiliki kompetensi analitis untuk memahami masalah dan merancang strategi perubahan yang relevan. Di sisi lain, faktor kontekstual seperti budaya organisasi, kepemimpinan, sistem insentif, dan kesiapan perubahan di kalangan anggota organisasi sangat memengaruhi

sejauh mana intervensi agen perubahan bisa diterima. Karena itu, penting bagi agen perubahan untuk melakukan pemetaan aktor dan analisis situasi sebelum memulai proses perubahan.

Dalam era digital dan disrupsi teknologi saat ini, peran agen perubahan menjadi semakin kompleks. Mereka tidak hanya dituntut untuk menguasai keterampilan sosial dan manajerial, tetapi juga harus adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi dan mampu memanfaatkan media digital sebagai sarana advokasi dan mobilisasi. Agen perubahan modern juga diharapkan mengusung prinsip kolaborasi, transparansi, dan keadilan sosial dalam setiap intervensi yang mereka lakukan. Pendekatan yang partisipatif, berbasis data, serta sensitif terhadap isu-isu keberlanjutan menjadi standar baru dalam praktik pengembangan organisasi yang berorientasi pada perubahan jangka panjang.

Dengan demikian, agen perubahan bukanlah sekadar pelaksana program atau penyampai informasi, tetapi adalah aktor strategis yang mampu menjembatani visi perubahan dengan realitas sosial yang ada. Mereka membangun ekosistem pembelajaran, membuka ruang dialog, dan menciptakan kepemimpinan kolaboratif yang memungkinkan organisasi berkembang secara dinamis dan berkelanjutan. Dalam konteks Indonesia, agen perubahan dapat mengambil berbagai bentuk, mulai dari tokoh masyarakat, guru, dosen, aktivis, hingga profesional yang bekerja dalam sektor pemerintahan atau LSM. Keberadaan mereka penting untuk mendorong transformasi sosial yang lebih adil, partisipatif, dan inklusif.

METODE

Penelitian ini dilakukan secara langsung oleh peneliti di SMK Negeri 10 Padang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pendapat guru dan karyawan tentang topik yang diteliti. Peneliti membagikan angket kepada para responden sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Angket tersebut berisi sejumlah pernyataan yang harus diisi oleh responden sesuai dengan pendapat mereka, dengan pilihan jawaban menggunakan skala seperti "sangat setuju", "setuju", "ragu-ragu", "tidak setuju", dan "sangat tidak setuju". Responden dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan di SMK Negeri 10 Padang, sebanyak 20 orang, terdiri dari guru dan karyawan. Data dari angket kemudian dikumpulkan dan dianalisis untuk mengetahui hasil dari penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil angket

No. Pernyataan	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	17	3			
2	18	2			
3	16	4			
4	15	5			
5	17	2	1		
6	15	5			
7	19	1			
8	13	7			
9	19	1			
10	13	7			
11	14	5	1		
12	11	8	1		
13	13	5	2		
14	15	5			
15	12	6	1	1	
16	16	4			
17	17	3			

18	15	4	1		
19	17	3			
20	15	5			
21	15	5			
22	14	6			
23	15	5			
24	14	6			
25	15	5			
26	13	7			
27	14	5	1		
28	16	4			
29	15	5			
30	17	2	1		

Berikut ada hasil angket dalam bentuk persentase

Tabel 2. Hasil angket dalam bentuk persentase

No	SS (%)	S (%)	R (%)	TS (%)	STS (%)	Kecenderungan	Jumlah Responden
1	85 %	15 %	0 %	0 %	0 %	Sangat Setuju	20
2	90 %	10 %	0 %	0 %	0 %	Sangat Setuju	20
3	80.%	20 %	0 %	0 %	0 %	Sangat Setuju	20
4	75 %	25 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
5	85 %	10 %	5 %	0 %	0 %	Sangat Setuju	20
6	75 %	25 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
7	95 %	5 %	0 %	0 %	0 %	Sangat Setuju	20
8	65 %	35 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
9	95 %	5 %	0 %	0 %	0 %	Sangat Setuju	20
10	65 %	35 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
11	70 %	25 %	5 %	0 %	0 %	Setuju	20
12	55 %	40 %	5 %	0 %	0 %	Setuju	20
13	65 %	25 %	10 %	0 %	0 %	Setuju	20
14	75 %	25 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
15	60 %	30 %	5 %	5 %	0 %	Setuju	20
16	80 %	20 %	0 %	0 %	0 %	Sangat Setuju	20
17	85 %	15 %	0 %	0 %	0 %	Sangat Setuju	20
18	75 %	20 %	5 %	0 %	0 %	Setuju	20
19	85 %	15 %	0 %	0 %	0 %	Sangat Setuju	20
20	75 %	25 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
21	75 %	25 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
22	70 %	30 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
23	75 %	25 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
24	70 %	30 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
25	75 %	25 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
26	65 %	35 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
27	70 %	25 %	5 %	0 %	0 %	Setuju	20
28	80 %	20 %	0 %	0 %	0 %	Sangat Setuju	20
29	75 %	25 %	0 %	0 %	0 %	Setuju	20
30	85 %	10 %	5 %	0 %	0 %	Sangat Setuju	20

Pembahasan

Sikap merupakan aspek penting yang menentukan efektivitas seorang agen perubahan dalam menjalankan perannya. Sikap mencerminkan kesiapan individu untuk menerima, merespons, dan mendukung perubahan, baik melalui pikiran, perasaan, maupun tindakan. Dalam konteks sekolah, guru dan karyawan tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga motor perubahan yang dapat mengarahkan budaya kerja dan perilaku kolektif menuju kondisi yang lebih baik. Oleh karena itu, memahami dan menganalisis sikap mereka sebagai agen of change sangat penting untuk memastikan keberhasilan transformasi organisasi sekolah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa guru dan karyawan di SMKN 10 Padang memiliki sikap positif yang kuat terhadap peran mereka sebagai agen perubahan. Hal ini terlihat dari dominasi tanggapan pada kategori *Sangat Setuju* dan *Setuju* dalam 30 pernyataan angket tertutup yang diberikan. Sebanyak 11 pernyataan menunjukkan dominasi respons *Sangat Setuju*, sedangkan 19 pernyataan lainnya berada dalam kategori *Setuju*. Tidak satu pun pernyataan yang didominasi oleh tanggapan *Tidak Setuju* atau *Sangat Tidak Setuju*. Temuan ini menandakan bahwa secara umum, guru dan karyawan memiliki kesiapan sikap yang tinggi dalam mendukung dan mendorong perubahan di lingkungan kerja mereka.

Salah satu indikator sikap agen perubahan yang paling menonjol dalam penelitian ini adalah kemauan untuk mengambil inisiatif dalam menyampaikan gagasan perbaikan. Pernyataan nomor 2 dan 7, yang berkaitan dengan keberanian menyuarakan ide serta partisipasi aktif dalam upaya peningkatan mutu sekolah, memperoleh skor *Sangat Setuju* tertinggi—90% dan 95%. Ini mencerminkan sikap terbuka, berani, dan proaktif yang menjadi ciri khas dari agen perubahan efektif. Menurut teori Rogers, agen perubahan yang sukses adalah mereka yang tidak menunggu instruksi, tetapi bergerak berdasarkan kesadaran terhadap kebutuhan dan potensi lingkungan mereka.

Selain itu, sikap empati dan kepedulian sosial juga tergambar jelas dalam tanggapan responden. Banyak pernyataan yang menyinggung tentang mendukung rekan kerja, membantu menyelesaikan masalah bersama, dan menjaga suasana kerja yang kondusif mendapat skor dominan di kategori *Sangat Setuju*. Hal ini menegaskan bahwa guru dan karyawan di SMKN 10 Padang bukan hanya berorientasi pada perubahan sistem, tetapi juga pada relasi sosial dan kesejahteraan kolektif. Seperti yang dikemukakan oleh Nasution (2009), empati adalah salah satu syarat utama keberhasilan agen perubahan karena dari sanalah lahir keinginan untuk memperbaiki kondisi sekitar secara berkelanjutan.

Kemudian, sikap tanggung jawab terhadap perubahan juga sangat kuat ditunjukkan. Responden cenderung melihat keterlibatan dalam perubahan bukan sebagai beban tambahan, tetapi sebagai bagian dari tanggung jawab profesional dan moral. Sikap ini sangat penting karena agen perubahan yang bertanggung jawab akan memiliki komitmen jangka panjang terhadap proses transformasi, bukan hanya bersemangat di awal. Komitmen semacam ini tercermin dari kesediaan responden untuk mengikuti kebijakan baru, beradaptasi dengan prosedur yang diperbarui, serta memberikan masukan secara konstruktif.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengungkap adanya sedikit catatan terkait sikap ragu-ragu yang masih muncul pada sebagian kecil responden. Pada pernyataan nomor 12 dan 15, terdapat 5% responden yang menyatakan *Ragu-ragu* dan *Tidak Setuju*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum sikap mereka positif, terdapat individu-individu yang mungkin mengalami kebingungan, kelelahan, atau bahkan skeptisisme terhadap keberhasilan program perubahan. Menurut Rogers (1983), sikap tersebut bisa muncul karena belum adanya dukungan sistemik, kurangnya pelatihan, atau pengalaman masa lalu yang membuat responden kurang yakin pada dampak perubahan. Ini menjadi catatan penting bagi manajemen sekolah untuk memperkuat sistem dukungan dan komunikasi internal.

Bila ditinjau dari pendekatan *two-step communication model* Katz dan Lazarsfeld, guru dan karyawan yang memiliki sikap positif terhadap perubahan juga berpotensi menjadi pemimpin opini yang memengaruhi lingkungan sekitarnya. Sikap terbuka, empatik, dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh mereka berpotensi menyebar melalui interaksi sosial dan menjadi pemicu budaya kerja yang lebih adaptif. Dalam lingkungan seperti sekolah, perubahan jarang terjadi secara seragam dan serentak. Sebaliknya, perubahan sering kali dimulai dari individu yang memiliki sikap positif, lalu memengaruhi kelompok yang lebih luas melalui teladan dan pengaruh sosial.

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sikap guru dan karyawan SMKN 10 Padang terhadap peran sebagai agen perubahan berada pada kategori sangat baik. Mereka tidak hanya memiliki kesadaran terhadap pentingnya perubahan, tetapi juga menunjukkan karakteristik utama agen perubahan: keberanian menyuarakan ide, kepedulian terhadap lingkungan kerja, dan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan. Meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu diperkuat, seperti mengatasi keraguan dan

meningkatkan kepercayaan terhadap sistem, secara umum sikap yang mereka tunjukkan merupakan modal sosial yang besar dalam membangun sekolah yang dinamis dan progresif.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai *sikap agent of change* di SMKN 10 Padang sebagai agen perubahan, dapat dijelaskan bahwa secara umum mereka memiliki sikap yang sangat positif dan konstruktif terhadap peran tersebut. Sikap ini tercermin dari respons luar biasa Sangat Setuju dan Setuju terhadap 30 pernyataan dalam kuesioner, tanpa adanya dominasi respons Tidak Setuju atau Sangat Tidak Setuju. Ini menunjukkan bahwa para guru dan staf pendukung pendidikan menyadari perlunya mengubah aspek tertentu di sekolah dan secara aktif siap untuk membantu dan menerapkan perubahan tersebut.

Sikap yang paling menonjol berkaitan dengan kesediaan untuk mengusulkan ide perbaikan, partisipasi aktif, kepedulian terhadap sesama karyawan, dan tanggung jawab kolektif terhadap tujuan bersama. Ciri-ciri ini sesuai dengan karakteristik agen perubahan seperti yang dijelaskan oleh Rogers, Nasution, dan Drucker seperti empati, komunikasi yang efektif, kepemimpinan partisipatif, dan kemampuan untuk mendiagnosis serta merespons kebutuhan lingkungan. Selanjutnya, sikap positif ini memperkuat posisi staf pengajar dan non-pengajar sebagai pemimpin opini dalam model komunikasi aliran dua langkah di mana mereka memainkan peran krusial dalam menyebarkan nilai-nilai perubahan di sekolah.

Akan tetapi, ada sekelompok kecil responden yang masih ada keraguan, yang mengindikasikan perlunya peningkatan dukungan struktural, pelatihan, dan komunikasi internal agar seluruh elemen sekolah dapat secara optimal menjalankan peran agen perubahan. Dengan mempertimbangkan hal ini, hasil studi tidak hanya merepresentasikan kondisi di SMKN 10 Padang, tetapi juga membangun arah dan program untuk meningkatkan kapasitas guru dan karyawan dengan pemberdayaan masif berkelanjutan dalam peran sebagai agen perubahan.

REFERENSI

- Amri, Ahmad Syaiful. (2023). *Peran Mahasiswa sebagai Agen Perubahan di Masyarakat*. Journal of Instructional and Development Researches, 3(1), 29-34.
- Andini, S. (2024). Pendidikan Sebagai Agen Perubahan Dalam Mengembangkan Budaya Keadilan Sosial. *Lencana: Jurnal Inovasi Ilmu Pendidikan*, 2(3), 202-208.
- Brown, Donald R., and Don Harvey. 2006. *An Experiential Approach to Organization Development*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization development and change* (10th ed.). Cengage Learning.
- Ericson Lidman, E., & Strandberg, G. (2023). Meanings of being a change agent in implementing a new organisational culture in home care services: A phenomenological hermeneutic study. *Nordic Journal of Nursing Research*, 43(1), 1-8.
- Fauzan, R., Setiawan, R., Aprizal, Putro, S. E., Mayasari, N., Mashadi, Kusnadi, I. H., Raharjo, A. A., Sucandrawati, N. L. K. A. S., Bilgies, A. F., Khamaludin, & Bagea, A. (2023). *Manajemen perubahan*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Foster, W., & Reid, B. (2017). *Achieving cultural change in networked libraries*. Routledge.
- Gerwing, C. (2016). Meaning of Change Agents within Organizational Change. *Journal of Applied Leadership and Management*, 4, 21-40. Hochschule Kempten - University of Applied Sciences.
- Herwani. (2022). Peran Guru Sebagai Pelaku Perubahan. *Educational Journal: General and Specific Research*, 2(3), 391-396.
- Jannah, F., & Sulianti, A. (2021). Perspektif mahasiswa sebagai agen of change melalui pendidikan kewarganegaraan. *Asanka: Journal of Social Science and Education*, 2(2), 181-193.

- Karnawati, K., Haryono, H., & Prihatin, T. (2023). Peran Agen Perubahan dalam Difusi Inovasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Teologi Baptis Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 1049-1055. Universitas Negeri Semarang.
- Lemke, C., & Coughlin, E. (2009). *The Change Agents*. Educational Leadership: Journal of the Department of Supervision and Curriculum Development, N.E.A, 67(1), 54-59.
- Miharja, M., Hasanah, N., Pesik, H. H., Hadi, R. L., Kurnia, S. S., Zaini, A., Noviyanto, T. A., Prasetyo, R. A., Sanjaya, M. A., Ridho, A., Sari, A., & Arifni, E. D. (2023). Menjadikan Guru Sebagai Agen Perubahan Dengan Menerapkan Pola Pendidikan Revolusi Mental Di SMA Muhammadiyah 4 Jakarta. *JPPM : Jurnal Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(1), 45-50.
- Muhammadiyah, M., Hamsiah, A., Muzakki, A., Nuramila, & Fauzi, Z. A. (2022). The role of the professional teacher as the agent of change for students. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(4), 6887-6896.
- Nalurita, N. (2020). Guru Sebagai Agen Perubahan. *Sudut Pandang, Edisi November*.
- Napsiyah, S., Arcadia, R. F. B., Syafa'at, D. F., Puspita, F. P., Ardiansyah, M. N., & Amalia, R. R. (2023). Peran Mahasiswa Sebagai Agent Of Change Dalam Mengembangkan Potensi Pemuda Di Kampung Krajan Desa Simpang. *Jurnal Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial*, 4(2), 182-196.
- Pambudi, A. R., Aditama, A. Y., Devi, K. J. F., & Asropi. (2022). Peran Agen Perubahan dan Elemen Gamifikasi pada Inovasi dalam Pengaruhnya terhadap Keberhasilan Tahap Awal Penyebaran Inovasi. *STIA LAN Jurnal*, 9(1), 41-50.
- Rothwell, William J., Stavros, Jacqueline M., & Sullivan, Roland L. (2016). *Organization Development, Transformation, and Change*. Dalam *Practicing Organization Development: 4E*. John Wiley & Sons.
- Rusdinal, Hade Afriansyah. 2021. *Dasar dasar Pengembangan Organisasi Jilid 1*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Sharma, S. (2008). *Organisational Development and Change*. MBA Second Year (Human Resource Management). School of Distance Education, Bharathiar University, Coimbatore.
- Siregar, W. M. (2023). Peran Guru Penggerak Sebagai Agen Perubahan Pendidikan. *Jurnal Guru Kita*, 8(1), 1-8.
- Tann, J. (2021). The change agent in innovation. *Prometheus*, 37(1), 44-53.
- Tucker, D. A., & Cirella, S. (2018). Agents of change: Insights from three case studies of hospital transformations. *Research in Organizational Change and Development*, 26, 187-221.
- Winardi, J. 2015. *Manajemen Perubahan (The Management of Change)*. Jakarta: Kencana.
- Yasin, M., Ikhsan, M., Hawa, E., & Nadila, A. D. (2024). Peran guru sebagai agen perubahan di sekolah dan masyarakat. *SINOVA: Jurnal Ilmu Pendidikan & Sosial*, 2(3), 279-288.