



JENIS AGEN PERUBAHAN MENURUT TENAGA ADMINISTRASI PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 7 PADANG

TYPES OF CHANGE AGENTS ACCORDING TO EDUCATIONAL ADMINISTRATIVE PERSONNEL AT STATE MIDDLE SCHOOL 7 PADANG

Sherin Afiqah

Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Email : sherinafiqah3724@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 11-10-2025

Revised : 13-10-2025

Accepted : 15-10-2025

Pulished : 17-10-2025

Abstract

This study aims to comprehensively describe and analyze the types of change agents according to educational administrative personnel at State Junior High School 7 Padang. Change agents are individuals or groups who play a crucial role in driving educational organizations toward being more adaptive, innovative, and responsive to changes in the educational environment. This research is grounded in the belief that administrative staff are not only support units but also strategic actors who contribute significantly to achieving organizational transformation through effective, transparent, and efficient management systems. The study employs a descriptive qualitative method, using data collected through observation, interviews, and documentation to gain an in-depth understanding of the phenomenon being studied. The research subjects include the principal, teachers, and administrative staff who are directly involved in the school's development and change processes. The findings reveal that there are two dominant types of change agents—internal and external. Internal change agents consist of principals, teachers, and administrative staff who possess a deep understanding of the institution's conditions, culture, and needs. External change agents include school supervisors, educational experts, academics, and partner institutions who provide innovation, resources, and professional support from outside the organization. The study also highlights that collaboration between internal and external change agents creates a synergistic relationship that enhances the success of organizational transformation. Such collaboration allows for the integration of contextual understanding and innovative practices, leading to continuous improvement in school performance. In conclusion, the existence and cooperation of change agents play a vital role in fostering a dynamic, adaptive, and quality-oriented educational environment that aligns with modern educational challenges and goals.

Keywords: *Change Agents, Educational Administrative Staff, Organizational Development*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara komprehensif jenis-jenis agen perubahan menurut tenaga administrasi pendidikan di SMP Negeri 7 Padang. Agen perubahan merupakan individu atau kelompok yang memiliki peran penting dalam menggerakkan organisasi pendidikan agar menjadi lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap dinamika perubahan lingkungan pendidikan.



Penelitian ini didasari oleh pandangan bahwa tenaga administrasi bukan hanya berfungsi sebagai unit pendukung, tetapi juga sebagai aktor strategis yang berkontribusi besar terhadap keberhasilan transformasi organisasi melalui sistem manajemen yang efektif, transparan, dan efisien. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi yang terlibat langsung dalam proses pengembangan dan perubahan di sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua jenis utama agen perubahan, yaitu agen internal dan agen eksternal. Agen perubahan internal meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi yang memiliki pemahaman mendalam mengenai kondisi, budaya, dan kebutuhan sekolah. Sementara itu, agen perubahan eksternal terdiri atas pengawas sekolah, praktisi pendidikan, akademisi, dan lembaga mitra yang memberikan inovasi, sumber daya, serta dukungan profesional dari luar organisasi. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kolaborasi antara agen internal dan eksternal menciptakan hubungan sinergis yang meningkatkan keberhasilan transformasi organisasi. Kolaborasi tersebut memungkinkan terjadinya integrasi antara pemahaman kontekstual dan praktik inovatif. Dengan demikian, keberadaan agen perubahan memiliki peran vital dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis, adaptif, dan berorientasi pada mutu sesuai dengan tantangan pendidikan modern.

Kata Kunci: Agen Perubahan, Tenaga Administrasi Pendidikan, Pengembangan Organisasi

PENDAHULUAN

Perubahan merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi, baik pada sektor pendidikan, pemerintahan, maupun dunia kerja. Setiap organisasi dituntut untuk terus beradaptasi terhadap perkembangan zaman, kemajuan teknologi, serta dinamika sosial dan ekonomi masyarakat yang semakin kompleks. Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, organisasi yang gagal menyesuaikan diri akan tertinggal dan kehilangan relevansinya. Oleh karena itu, kemampuan untuk melakukan perubahan menjadi salah satu indikator penting bagi keberlanjutan dan kemajuan suatu organisasi.

Dalam konteks pendidikan, perubahan memiliki makna yang sangat mendalam karena berkaitan langsung dengan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan. Pendidikan tidak lagi hanya berfokus pada transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga harus mampu menyiapkan peserta didik menghadapi tantangan abad ke-21 yang menuntut kreativitas, kemampuan berpikir kritis, kolaborasi, dan literasi teknologi. Perubahan dalam lembaga pendidikan meliputi berbagai aspek, mulai dari kurikulum, metode pembelajaran, sistem evaluasi, hingga tata kelola administrasi dan manajemen sekolah. Dengan demikian, transformasi pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kemampuan sekolah dalam mengelola perubahan secara efektif dan berkelanjutan.

Agar proses perubahan tersebut berjalan dengan baik, diperlukan individu atau kelompok yang berperan sebagai penggerak utama perubahan. Individu atau kelompok inilah yang dikenal dengan agen perubahan (change agent). Agen perubahan berfungsi sebagai motor penggerak yang membantu organisasi beradaptasi terhadap perkembangan dan tantangan baru. Mereka tidak hanya menjalankan instruksi atau kebijakan, tetapi juga berperan aktif dalam merancang strategi,



menginspirasi pihak lain, serta memfasilitasi proses perubahan agar berjalan sesuai arah yang diinginkan.

Menurut Duncan dan Zaltman, agen perubahan merupakan individu yang memiliki tiga kualifikasi utama, yaitu kemampuan teknis dalam bidang yang digeluti, kecakapan administratif dalam mengelola proses perubahan, serta keterampilan hubungan antarpribadi yang efektif untuk menjalin komunikasi dan membangun kepercayaan. Sementara itu, Havelock menegaskan bahwa agen perubahan yang ideal harus memiliki empati, rasa hormat terhadap nilai dan budaya organisasi, keyakinan terhadap manfaat perubahan, serta kemampuan bekerja sama dengan berbagai pihak secara harmonis. Dengan demikian, agen perubahan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional, tetapi juga kecerdasan emosional dan sosial yang tinggi agar mampu menggerakkan orang lain menuju visi bersama.

Dalam konteks pendidikan, agen perubahan memiliki peran strategis dalam mendorong terwujudnya inovasi dan pembaruan di lingkungan sekolah. Mereka dapat berperan dalam mengimplementasikan kurikulum baru, mengembangkan sistem administrasi yang efisien, serta menciptakan budaya kerja kolaboratif yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan sumbernya, agen perubahan dalam dunia pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu agen perubahan internal, eksternal, dan eksternal–internal (kolaboratif). Agen internal berasal dari dalam lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah, guru, serta tenaga administrasi yang memiliki pemahaman mendalam mengenai kondisi, budaya kerja, dan kebutuhan sekolah. Agen eksternal berasal dari luar lembaga, seperti pengawas, konsultan pendidikan, praktisi, dan akademisi, yang berperan memberikan perspektif baru, masukan profesional, serta pendekatan inovatif terhadap perubahan yang dilakukan. Sementara agen eksternal–internal merupakan hasil kolaborasi antara kedua pihak tersebut, yang memadukan kekuatan pemahaman kontekstual dengan wawasan ilmiah dan strategis, sehingga proses perubahan dapat berjalan secara komprehensif dan efektif.

Tenaga administrasi pendidikan sebagai bagian dari agen perubahan internal memiliki kontribusi yang tidak kalah penting dalam mendukung keberhasilan transformasi sekolah. Mereka berperan dalam mengelola sistem informasi, menyusun kebijakan administratif, serta memastikan keberlangsungan berbagai program inovasi yang diterapkan. Melalui keterlibatan aktif tenaga administrasi, proses perubahan di sekolah dapat terimplementasi secara sistematis dan terukur. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana tenaga administrasi memaknai peran mereka sebagai agen perubahan, serta jenis agen perubahan apa yang dominan muncul dalam praktik pengelolaan sekolah.

Penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan dan menganalisis jenis-jenis agen perubahan menurut tenaga administrasi pendidikan di SMP Negeri 7 Padang. Sekolah ini dipilih karena telah menerapkan berbagai inovasi dalam pengelolaan administrasi dan pembelajaran, seperti digitalisasi sistem administrasi dan penerapan manajemen berbasis teknologi. Dengan memahami peran dan karakteristik agen perubahan dari perspektif tenaga administrasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen perubahan di lingkungan pendidikan, khususnya dalam rangka meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan inovasi di sekolah.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam jenis-jenis agen perubahan menurut tenaga administrasi pendidikan di SMP Negeri 7 Padang. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman makna, proses, serta dinamika sosial yang terjadi di lingkungan sekolah tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menggambarkan secara komprehensif peran tenaga administrasi sebagai agen perubahan dalam konteks pengelolaan organisasi sekolah.

Lokasi penelitian dilakukan di SMP Negeri 7 Padang, yang dipilih secara purposif karena sekolah ini telah menerapkan berbagai inovasi dalam pengelolaan administrasi dan pembelajaran, seperti penerapan sistem informasi manajemen sekolah serta pengembangan tata kelola berbasis digital. Hal tersebut menjadikan sekolah ini relevan untuk dijadikan lokasi penelitian yang menekankan pada analisis peran agen perubahan di lingkungan pendidikan.

Subjek penelitian terdiri atas tenaga administrasi pendidikan yang terlibat secara aktif dalam proses pengelolaan sekolah. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu penentuan informan berdasarkan kriteria tertentu seperti pengalaman kerja, keterlibatan dalam program perubahan, serta pemahaman terhadap proses administrasi sekolah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi dan wawancara mendalam. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai perilaku, interaksi, serta aktivitas agen perubahan di lingkungan sekolah. Wawancara mendalam dilakukan secara tatap muka dengan tenaga administrasi guna menggali informasi lebih dalam tentang peran, tantangan, serta strategi mereka dalam mengimplementasikan perubahan di sekolah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi dan wawancara, berupa arsip, laporan kegiatan, foto, serta dokumen kebijakan sekolah yang relevan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan cara menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan data mentah agar menjadi informasi yang bermakna. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis untuk memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian dengan tujuan menemukan pola, hubungan, serta makna yang muncul dari data yang dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses pengembangan organisasi, peran agen perubahan (change agent) menjadi sangat vital karena mereka berfungsi sebagai penggerak utama dalam menciptakan inovasi serta mengarahkan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Setiap organisasi yang ingin bertahan dan berkembang di tengah tantangan global memerlukan individu atau kelompok yang mampu mendorong perubahan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Agen perubahan tidak hanya bertugas melaksanakan kebijakan, tetapi juga menjadi inspirator dan fasilitator yang menumbuhkan budaya pembaruan dalam organisasi.



Menurut teori yang dikemukakan oleh Duncan dan Zaltman (1977), keberhasilan suatu program perubahan bergantung pada kemampuan agen perubahan dalam memahami dinamika organisasi, membangun komunikasi yang efektif, serta mengarahkan seluruh anggota agar berpartisipasi aktif dalam proses transformasi. Havelock (1973) juga memperkuat pandangan tersebut dengan menekankan bahwa seorang agen perubahan ideal harus memiliki empati, sikap terbuka terhadap perbedaan nilai, keyakinan terhadap manfaat perubahan, dan kemampuan menjalin kolaborasi yang harmonis. Dengan demikian, keberadaan agen perubahan menjadi kunci utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi perkembangan lingkungan yang dinamis. Berdasarkan sumber dan posisinya dalam organisasi, agen perubahan dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis utama, yaitu agen perubahan internal, agen perubahan eksternal, dan agen perubahan eksternal–internal (kolaboratif). Ketiga jenis agen ini memiliki karakteristik, keunggulan, serta keterbatasan masing-masing dalam mendorong perubahan yang efektif di lingkungan organisasi.

1. Agen Perubahan Internal

Agen perubahan internal adalah individu atau kelompok yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri. Mereka biasanya merupakan pegawai, staf, atau anggota organisasi yang memiliki pemahaman mendalam tentang struktur, budaya, serta permasalahan yang dihadapi organisasi. Dalam konteks pendidikan, agen perubahan internal dapat berupa kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun tenaga administrasi yang berperan aktif dalam pengelolaan sekolah.

Keunggulan utama agen perubahan internal terletak pada pemahaman kontekstual terhadap organisasi. Mereka mengenal dengan baik karakteristik, potensi, serta hambatan yang ada dalam institusi. Karena memiliki hubungan yang erat dengan sesama anggota organisasi, agen internal lebih mudah membangun kepercayaan dan memperoleh dukungan terhadap program perubahan yang diinisiasi. Selain itu, kedekatan emosional dengan lingkungan kerja menjadikan mereka mampu menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perubahan.

Namun demikian, agen perubahan internal tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Salah satu kelemahan utamanya adalah kecenderungan berpikir konservatif karena sudah lama terikat dengan kebiasaan, pola kerja, dan sistem yang berlaku. Hal ini dapat menghambat munculnya ide-ide baru atau membuat agen internal sulit melihat permasalahan secara objektif. Selain itu, konflik kepentingan antarindividu dalam organisasi juga dapat menjadi penghambat dalam pelaksanaan perubahan. Oleh karena itu, agen perubahan internal perlu didukung oleh peningkatan kompetensi, pelatihan inovasi, serta kolaborasi dengan pihak eksternal agar proses perubahan dapat berjalan lebih efektif.

2. Agen Perubahan Eksternal

Agen perubahan eksternal adalah pihak yang berasal dari luar organisasi dan diundang untuk membantu melaksanakan proses perubahan. Mereka dapat berupa konsultan profesional, akademisi, praktisi, pengawas, atau lembaga mitra yang memiliki keahlian dan pengalaman dalam bidang pengembangan organisasi. Dalam konteks pendidikan, agen eksternal sering kali



berperan dalam membantu sekolah menerapkan inovasi seperti sistem manajemen mutu, digitalisasi administrasi, atau pengembangan kurikulum berbasis kompetensi.

Kelebihan agen perubahan eksternal terletak pada objektivitas dan pandangan yang luas. Karena tidak terikat dengan sistem internal organisasi, mereka dapat menilai kondisi organisasi secara lebih kritis dan memberikan masukan berdasarkan praktik terbaik (*best practices*) dari berbagai institusi lain. Agen eksternal juga mampu memperkenalkan pendekatan baru dan strategi modern yang mungkin belum dikenal oleh pihak internal. Hal ini sangat penting dalam konteks dunia pendidikan yang terus berkembang dan menuntut penerapan inovasi berbasis teknologi dan pedagogi kontemporer.

Meski demikian, agen eksternal juga memiliki tantangan tersendiri. Keterbatasan pemahaman terhadap budaya, nilai, dan dinamika sosial organisasi dapat menghambat penerapan rekomendasi yang mereka berikan. Dalam beberapa kasus, program perubahan yang diusulkan terlalu idealis dan sulit diterapkan di lapangan. Selain itu, keberadaan agen eksternal terkadang menimbulkan resistensi dari anggota organisasi yang merasa bahwa kehadiran pihak luar mengancam kestabilan atau otonomi internal mereka. Oleh karena itu, agen eksternal perlu memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik dan menerapkan pendekatan partisipatif agar perubahan yang dilakukan dapat diterima dengan lebih terbuka.

3. Agen Perubahan Eksternal–Internal (Kolaboratif)

Agen perubahan eksternal–internal merupakan bentuk sinergi dan kolaborasi antara pihak internal organisasi dengan pihak eksternal yang terlibat dalam proses perubahan. Model ini dianggap paling efektif karena menggabungkan keunggulan dari kedua jenis agen sebelumnya. Agen internal memiliki pengetahuan mendalam tentang kondisi organisasi, sementara agen eksternal membawa pandangan objektif dan keahlian profesional yang dapat memperkaya proses inovasi.

Kelebihan utama kolaborasi eksternal–internal adalah terciptanya keseimbangan antara pemahaman kontekstual dan wawasan konseptual. Agen internal dapat membantu menerjemahkan gagasan atau strategi dari agen eksternal agar lebih sesuai dengan kondisi nyata organisasi, sementara agen eksternal dapat memperkuat kapasitas internal dengan pengetahuan dan pendekatan ilmiah yang baru. Dalam konteks pendidikan, sinergi ini sering terlihat dalam kerja sama antara kepala sekolah dan pengawas pendidikan, atau antara guru dan lembaga pelatihan profesional dalam menerapkan inovasi pembelajaran berbasis teknologi.

Namun, efektivitas kolaborasi eksternal–internal sangat bergantung pada komunikasi yang efektif, kesamaan visi, dan kepercayaan antar pihak. Apabila koordinasi tidak berjalan dengan baik, potensi sinergi dapat berubah menjadi konflik peran, perbedaan persepsi, atau ketidaksepahaman dalam pelaksanaan strategi perubahan. Oleh karena itu, setiap kolaborasi perlu dilandasi dengan komitmen, keterbukaan, serta kemauan untuk belajar bersama agar perubahan yang dihasilkan benar-benar memberikan dampak positif bagi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi lapangan yang dilakukan di SMP Negeri 7 Padang, ditemukan bahwa agen perubahan dalam konteks sekolah dapat dikategorikan menjadi dua kelompok utama, yaitu agen perubahan internal dan agen perubahan eksternal. Kedua kelompok ini memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendukung proses transformasi



pendidikan di sekolah, baik dari aspek manajerial, pembelajaran, maupun administrasi. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan di sekolah tidak terlepas dari adanya kolaborasi yang sinergis antara agen internal dan eksternal, yang bersama-sama berkontribusi dalam membangun budaya inovasi dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

1. Agen Perubahan Internal

Agen perubahan internal di SMP Negeri 7 Padang terdiri atas kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan atau tenaga administrasi. Ketiganya berperan aktif dalam menggerakkan dan mempertahankan dinamika perubahan yang terjadi di lingkungan sekolah.

Kepala sekolah menempati posisi strategis sebagai pemimpin perubahan (*change leader*). Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah berperan sebagai pengambil kebijakan utama yang menentukan arah dan strategi perubahan. Ia tidak hanya menginisiasi berbagai inovasi seperti digitalisasi administrasi dan peningkatan mutu pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai motivator bagi guru dan staf untuk menerima dan melaksanakan perubahan. Kepala sekolah berupaya menciptakan iklim kerja yang terbuka dan kolaboratif, di mana setiap warga sekolah diberi ruang untuk berpartisipasi dan berkontribusi terhadap pengembangan sekolah.

Guru, sebagai ujung tombak dalam proses belajar mengajar, juga menjadi agen perubahan yang berperan penting dalam implementasi inovasi pendidikan. Hasil observasi menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri 7 Padang telah mulai menerapkan pendekatan pembelajaran berbasis teknologi, metode *student-centered learning*, serta strategi evaluasi yang lebih variatif. Guru tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kurikulum, tetapi juga sebagai inovator dan motivator yang menumbuhkan semangat belajar siswa. Guru yang kreatif mampu mentransfer pengetahuan secara efektif sekaligus menginspirasi siswa untuk berpikir kritis dan mandiri.

Sementara itu, tenaga administrasi berperan sebagai pendukung utama dalam kelancaran proses perubahan. Mereka mengelola sistem administrasi secara lebih efisien, transparan, dan adaptif terhadap kebutuhan guru, siswa, serta orang tua. Tenaga administrasi di SMP Negeri 7 Padang, berdasarkan hasil wawancara, telah menerapkan sistem informasi berbasis digital untuk mendukung proses manajemen data dan pelaporan. Selain itu, mereka juga berperan dalam memastikan kelancaran komunikasi antarbagian, sehingga proses perubahan dapat berjalan secara terpadu. Dengan demikian, tenaga administrasi tidak hanya menjadi pelaksana teknis, tetapi juga kontributor aktif dalam menciptakan sistem kerja yang efektif dan berorientasi pada pelayanan pendidikan yang berkualitas.

2. Agen Perubahan Eksternal

Agen perubahan eksternal di SMP Negeri 7 Padang mencakup pengawas sekolah, praktisi pendidikan, akademisi, lembaga mitra, serta orang tua dan komite sekolah. Mereka berfungsi sebagai pendukung eksternal yang memberikan bimbingan, sumber daya, serta pandangan baru bagi pengembangan sekolah.

Pengawas sekolah memiliki peran utama dalam memberikan supervisi akademik dan manajerial agar proses perubahan di sekolah tetap berjalan sesuai dengan kebijakan dan standar



nasional pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara, pengawas sekolah tidak hanya memantau pelaksanaan kurikulum dan administrasi, tetapi juga memberikan arahan serta masukan terhadap strategi inovatif yang dapat diterapkan di sekolah.

Selain itu, praktisi pendidikan dan akademisi turut berperan sebagai mitra strategis dalam mendukung peningkatan kapasitas guru dan tenaga kependidikan. Mereka memberikan pelatihan, seminar, serta pendampingan yang relevan dengan kebutuhan sekolah. Keberadaan lembaga mitra juga memperkuat aspek sumber daya melalui dukungan finansial, teknis, dan teknologi, seperti pengadaan perangkat pembelajaran digital serta pelatihan literasi digital bagi guru dan siswa.

Partisipasi orang tua dan komite sekolah menjadi faktor sosial yang memperkuat legitimasi perubahan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dukungan moral dan material dari orang tua berperan besar dalam keberlanjutan program sekolah, terutama dalam kegiatan pengembangan sarana, peningkatan mutu pembelajaran, dan pelaksanaan program kesiswaan. Kolaborasi ini menunjukkan bahwa proses perubahan tidak hanya bersumber dari kebijakan internal sekolah, tetapi juga merupakan hasil keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan di lingkungan pendidikan.

3. Kolaborasi Internal dan Eksternal sebagai Kunci Keberhasilan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan proses perubahan di SMP Negeri 7 Padang tidak dapat dicapai hanya oleh satu pihak saja. Kolaborasi antara agen perubahan internal dan eksternal merupakan faktor kunci dalam memastikan keberlanjutan dan efektivitas program inovasi di sekolah. Agen internal memiliki pemahaman mendalam terhadap kondisi nyata sekolah, termasuk kekuatan, kelemahan, dan kebutuhan yang ada. Sementara itu, agen eksternal membawa pengetahuan baru, pengalaman lintas institusi, dan strategi berbasis riset yang memperkaya perspektif pihak internal. Kombinasi antara kedua pihak ini menciptakan proses pembelajaran organisasi (*organizational learning*) yang dinamis, di mana setiap pihak saling bertukar gagasan dan solusi untuk perbaikan berkelanjutan. Hasil observasi menunjukkan bahwa SMP Negeri 7 Padang berhasil membangun pola kemitraan yang efektif dengan pihak eksternal, seperti dinas pendidikan, universitas, dan lembaga pelatihan profesional. Kolaborasi ini memungkinkan sekolah untuk terus memperbarui sistem kerja, meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, dan memperluas jaringan inovasi pendidikan. Sinergi ini sejalan dengan teori manajemen perubahan pendidikan yang menegaskan bahwa transformasi sekolah akan berhasil apabila terdapat keseimbangan antara kekuatan internal yang memahami konteks lokal dan dukungan eksternal yang menyediakan pembaruan serta standar baru.

KESIMPULAN

Agen perubahan adalah individu atau kelompok yang berperan sebagai penggerak, katalis, dan fasilitator dalam proses transformasi organisasi menuju kondisi yang lebih baik. Karakteristik agen perubahan yang berhasil meliputi memiliki nilai-nilai dan sikap mental yang tepat, mengutamakan manfaat inovasi bagi pengguna akhir, menghormati nilai-nilai yang dianut pihak



lain, serta percaya bahwa masyarakat memiliki hak untuk memahami dan berpartisipasi dalam proses perubahan.

Jenis-jenis agen perubahan dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori utama. Pertama, agen perubahan internal yang terdiri dari kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan siswa yang memiliki pemahaman mendalam tentang organisasi namun terbatas pada perspektif manajemen. Kedua, agen perubahan eksternal meliputi pengawas sekolah, dinas pendidikan, praktisi pendidikan, orang tua, dan komite sekolah yang dapat memberikan perspektif objektif dan gagasan baru meski kurang memahami dinamika internal. Ketiga, agen perubahan eksternal-internal yang merupakan kolaborasi antara pihak internal dan eksternal, terbukti paling efektif karena mengoptimalkan kelebihan dan mengurangi kelemahan masing-masing jenis agen perubahan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih juga disampaikan kepada pihak SMP Negeri 7 Padang yang telah memberikan izin serta membantu dalam pelaksanaan penelitian, serta kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam bentuk apapun sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga tulisan ini dapat memberikan sumbangsih dalam upaya pengembangan kurikulum yang selaras dengan dinamika sosial di era digital saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, T. (2025). *Perubahan Organisasi Positif: Peran Individu dan Kepemimpinan Positif*. Jakarta: Penerbit Universitas Bakrie.
- Arifin, Z. (2021). *Transformasi Pendidikan Melalui Agen Perubahan: Perspektif Kepemimpinan Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Elvie Maria Silalahi, N. H. (2024). *Pengembangan Organisasi*. Bandung: YPAD Penerbit.
- Duncan, R. & Zaltman, G. (1977). *Strategies for Planned Change*. New York: Wiley & Sons.
- Havelock, R. G. (1973). *The Change Agent's Guide to Innovation in Education*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Muhammad Mashuri, S. F. (2023). *MEMAHAMI PERAN PEMIMPIN SEBAGAI AGEN PERUBAHAN*. Jurnal Syntax Admiration.
- Mulyono, A. (2025). *GURU SEBAGAI AGEN PERUBAHAN: Membangun Sekolah yang Inklusif dan Responsif*. Jakarta: PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Munandar, D. R. (2021). *Manajemen Perubahan Organisasi Sekolah Luar Biasa*. Wahana Karya Ilmiah Pendidikan.
- Riyanto, A. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riyanto, A. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rusdinal., H. A. (2021). *Dasar-Dasar Pengembangan Organisasi*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.



Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. (2008). *Manajemen Perubahan (The Maanagement Of Change)*. Jakarta: Kencana.