

KNOWLEDGE AND SKILLS OF CHANGE AGENTS IN RURAL COMMUNITY DEVELOPMENT IN SUKABUMI REGENCY INDONESIA

Helly Ocktilia¹, Nunung Nurwati², Rudi Saprudin Darwis³ & Didiet Widiowati⁴

Polytechnic of Social Welfare, Bandung, Indonesia
Padjadjaran University, Bandung, Indonesia

helly.ocktilia@yahoo.com

Abstract

The study was motivated by the importance of an agent of change's presence in the success of community development. The study aimed to obtain an in-depth overview of the Change Agents competencies in the implementation of community development programs. The aspects of competency studied are knowledge and skills possessed by Change Agents. The study was conducted in rural areas of Sukabumi Regency Indonesia which became the implementation area of the Mandiri Prosperous Village (Desa Sejahtera Mandiri) model from the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia. The study used descriptive methods with a qualitative approach. The informants consisted of District Social Welfare Workers (TKSK), Community Leaders, and Community Cadres. The results of the study show that from the knowledge aspect the change agents know the character of the community, how to approach the community and knowledge of the scope of human needs. The skills aspect shows that change agents have skills such as personal communication, facilitating groups, motivating, increasing enthusiasm and activating the community, providing resources for the community, overcoming conflicts and conducting negotiations and mediations.

Keywords: Knowledge, Skills, Change Agent, Rural Community Development

Pendahuluan

Pengembangan masyarakat merupakan proses yang mengandung gerakan dari kondisi tertentu kepada kondisi berikutnya yang lebih baik (Christenson, 1998) Tujuan utama pengembangan masyarakat menunjuk pada hasil yang ingin dicapai melalui perubahan sosial pada masyarakat (Sipahelut, 2010; Joseph Rarun, 2013). Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan orang yang memiliki kompetensi menjadi pemandu proses berjalannya perubahan serta mampu memelopori, menggerakkan, dan menyebarluaskan proses perubahan yang terjadi. Orang-orang yang melakukan perubahan tersebut dikenal dengan sebutan Agen Perubahan.

Beberapa ahli, memaknai agen perubahan sebagai seseorang yang terlibat dalam perubahan serta mempengaruhi terlaksananya perubahan sosial pada masyarakat melalui perencanaan sosial atau inovasi yang berencana (Havelock, 1995; Rogers, 1983; Nasution, 1990; Soekanto, 1992). Pelaksanaan tugas dan peran Agen Perubahan berkaitan erat dengan karakteristik khusus yang harus dimiliki oleh Agen Perubahan, sebagaimana dikemukakan oleh Luneburg (2010) yang menyebutkan terdapat sepuluh karakteristik agen perubahan yang efektif dalam melaksanakan tugas dan peranannya yaitu *hemophily, empty, linkage, proximity, structuring, capacity, openness, reward, energy, and synergy*.

Setiap tahun, sifat dan kompleksitas masalah sosial serta tantangan yang dialami oleh masyarakat terus tumbuh dan berkembang. Kondisi ini menuntut agen perubahan untuk memimpin dan memfasilitasi perubahan sosial yang dapat memiliki dampak yang menetap pada masyarakat (Nandan, 2014). Dengan demikian, Agen perubahan menempati kedudukan yang strategis di masyarakat dan menjadi media aspirasi masyarakat. Hal ini didukung dengan berbagai hasil penelitian tentang agen perubahan yang menunjukkan bahwa peranan agen perubahan mendorong masyarakat mampu memecahkan masalah secara mandiri. Pengetahuan, keahlian, pengalaman organisasi, pendidikan, latar belakang ekonomi menjadi aspek yang harus dipenuhi oleh setiap agen perubahan (Wahidin, dkk, 2011; Slamet Rosyadi, 2012).

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa keberadaan agen perubahan memberi pengaruh yang signifikan terhadap para penerima manfaat program pemberdayaan yang ditunjukkan dengan indikasi adanya peningkatan pengetahuan, kesadaran, perubahan sikap dan perilaku dari para penerima manfaat

program pemberdayaan (Sukmawati, 2013; Suryana, dkk, 2016). Demikian pula hasil penelitian Rami,dkk (2017) di Negara bagian Trengganu Malaysia, menunjukkan bahwa peranan penting agen perubahan berdampak positif terhadap perkembangan masyarakat pedesaan serta membawa perubahan di antara masyarakat dalam aspek sosial, ekonomi dan budaya, juga perubahan cara berpikir di antara masyarakat pedesaan.

Di sisi lain, potret kegagalan agen perubahan dalam menjalankan tugas dan fungsinya juga masih banyak ditemukan. Persoalan-persoalan yang mengiringi pelaksanaan tugas agen perubahan ditemukan pada beberapa penelitian antara lain penelitiannya Muslim (2017) di tiga (3) provinsi di Indonesia yaitu Provinsi Di Yogyakarta, Provinsi Jawa Tengah, dan Provinsi Jawa Timur menunjukkan bahwa kegagalan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) dalam membangun kemandirian masyarakat miskin salah satunya disebabkan oleh buruknya kinerja agen perubahan sebagai fasilitator. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Basri (2015) di Kabupaten Malang Indonesia menunjukkan bahwa salah satu faktor penyebab kegagalan program pemberdayaan masyarakat terjadi karena agen perubahan kurang berperan aktif dalam membantu dan melayani peserta program.. Widiowati, dkk (2018) juga menyatakan bahwa masih terdapat persoalan yang cukup pelik terkait keberadaan agen perubahan dalam pendampingan masyarakat hal ini terkait dengan kompetensi dan kapasitas agen perubahan yang sangat beragam dan perlu ditingkatkan.

Pentingnya peran dan fungsi agen perubahan dalam pengembangan masyarakat, membawa konsekuensi pada pentingnya kompetensi yang memadai yang perlu dimiliki oleh seorang agen perubahan. Kompetensi individu tidak bisa berdiri sendiri hanya sebatas kebiasaan atau kemampuan seseorang, tetapi ia terkait erat dengan tugas dan profesi yang dijalankan orang itu dalam pekerjaan (Robert A. Roe, 2002). Kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjuk pada dua aspek utama yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya (Wibowo, 2007).

Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno (2008:23) menyebutkan bahwa pengetahuan sebagai salah satu komponen kompetensi dimaknai sebagai suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pendapat ini diperkuat oleh Notoatmodjo (2007) yang berpendapat bahwa pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan atau perilaku seseorang (*Over Behaviour*). Perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Sedangkan keterampilan sebagai komponen lainnya dari kompetensi, menurut Spencer dalam Wibowo (2007) merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Sementara Triton PB (2009), menjelaskan bahwa keterampilan adalah hal-hal yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku Menurut Sudarmanto (2009), perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya.

Mengacu pada beberapa pendapat ahli tentang pengetahuan dan keterampilan tersebut, maka pengetahuan dan keterampilan menjadi dasar dalam membentuk atau merubah perilaku seseorang. Dikaitkan dengan tugas-tugas dan peranan agen perubahan dalam pengembangan masyarakat, maka aspek pengetahuan dan keterampilan menjadi poin penting yang perlu dimiliki oleh Agen Perubahan dalam melakukan tugas-tugas pengembangan masyarakat. Pertanyaan yang muncul adalah apa pengetahuan dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh agen perubahan dalam melakukan pengembangan masyarakat? Bagaimana agen perubahan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilannya dalam melakukan pengembangan masyarakat?. Pertanyaan-pertanyaan ini yang kemudian perlu dicari jawabannya melalui penelitian.

Penelitian tentang pengetahuan dan keterampilan agen perubahan dalam melaksanakan pengembangan masyarakat pedesaan bertujuan untuk mengkaji secara mendalam tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh agen perubahan. Penelitian dilakukan pada wilayah pedesaan yang ditetapkan sebagai lokasi Program Desa Sejahtera Mandiri (DSM) di Kabupaten Sukabumi. Desa Sejahtera Mandiri (DSM) merupakan salah satu program Kementerian Sosial Republik Indonesia dalam upaya percepatan penanganan kemiskinan terpadu yang diinisiasi secara bersama-sama dengan Perguruan Tinggi (Dirjen Pemberdayaan Sosial Perorangan, Keluarga dan Kelembagaan Masyarakat, 2017; Sumarna,2018).

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sehingga dapat memperoleh gambaran mendalam tentang pengetahuan dan keterampilan agen perubahan dalam pengembangan masyarakat perdesaan. Gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan Agen Perubahan dikaji dengan mencermati hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena (Whitney dalam Nazir, 2005). Proses penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive* (Sugiyono, 2014). Informan ditetapkan dari para agen perubahan yang terdiri dari Kepala Desa, Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK), dan Kader Masyarakat. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014) yaitu dengan cara: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kapasitas Agen Perubahan dalam Pengembangan Masyarakat Desa

Kapasitas Agen Perubahan dilihat dari dua aspek yaitu karakteristik individual yang menggambarkan tentang kapasitas individual dan karakteristik kondisi ekonomi Agen Perubahan. Berikut gambaran tentang karakteristik individual dari informan sebagaimana disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Individual Agen Perubahan

No	Kode Informan	Umur (tahun)	Jenis kelamin	Pendidikan	Status Pernikahan
1	SR	58	Laki-Laki	SMA	Menikah
2	MS	50	Laki-Laki	SMA	Menikah
3	OR	39	Perempuan	S1	Belum Menikah
4	NA	30	Perempuan	SMA	Menikah

Tabel 1 menggambarkan bahwa rentang usia informan berada pada kisaran usia 30-58 tahun. Sebagian besar informan memiliki pendidikan formal SMA dan hanya 1 (satu) orang yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana Strata 1. Dari 4 (empat) informan, 1 (satu) orang informan memiliki status belum menikah. Selanjutnya pada aspek karakteristik kondisi ekonomi Agen Perubahan disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Kondisi Ekonomi Agen Perubahan

Kode Informan	Pekerjaan		Penghasilan		Kepemilikan Aset	
	Utama	Tambahan	Utama	Tambahan	Rumah	Kendaraan
SR	Kepala Desa	Pensiunan TNI	Tidak menyebutkan	Tidak menyebutkan	√	√
MS	Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK)	Wirausaha	Rp. 500.000,-	Rp. 1.500.000,-	√	√
OR	Guru Pendidikan anak Usia Dini (PAUD)	Kader Masyarakat	Rp.165.000,-	Insidental	√	Tidak memiliki
NA	Kader Masyarakat	Tidak ada	Insidental	Tidak ada	Tidak Memiliki	Tidak Memiliki

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari aspek finansial, tidak banyak materi yang diperoleh informan. Seluruh informan menyatakan bahwa keterlibatannya karena keterpanggilan jiwa untuk bisa membantu masyarakat memecahkan masalahnya. Ada kepuasan batin yang diperoleh dan tidak bisa dinilai dengan materi saat bisa

membantu masyarakat, sehingga para informan menjalani semuanya dengan ikhlas dan penuh dedikasi. Sekalipun para informan harus bekerja tanpa mengenal batasan waktu, menurutnya 24 jam mereka harus siap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Motivasi informan menjadi Agen Perubahan adalah tulus ingin membantu memajukan masyarakat Desa Gede Pangrango seperti yang disampaikan oleh OM, ia menyatakan bahwa:

“ Abdi mah ngabantos masyarakat teh leres-leres karena Allah da pami ngaharepkeun imbalan mah teu aya nanaon tapi upami tiasa ngabantos masyarakat komo anu nuju aya kesulitan aya kepuasan batin sareng keluarga abdi ngadukung pisan abdi aktif dina kegiatan2 kader “

“Saya aktif menjadi kader benar-benar ibadah karena Allah, karena kalau mengharapkan imbalan uang tidak ada apa-apanya. Ada kepuasan batin saat bias membantu masyarakat yang sedang kesulitan. Kegiatan saya menjadi kader sangat didukung oleh keluarga saya”.

Pernyataan Informan menunjukkan bahwa ada niat yang tulus yang menjadi motivasi mereka dalam melakukan kegiatan-kegiatan pengembangan masyarakat bukan karena mengharapkan aspek materi tapi ada kepuasan batin yang mereka peroleh sehingga mereka bisa berkiprah lama dan aktif pada berbagai kegiatan kemasyarakatan, selain juga adanya dukungan dari lingkungan sosial baik pihak keluarga, pihak pemerintahan desa maupun pihak kecamatan.

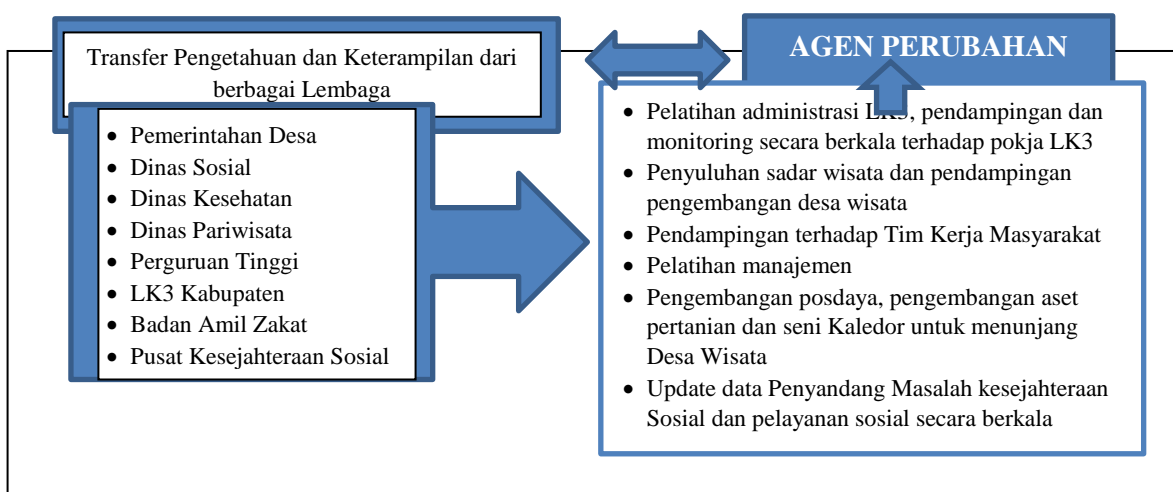
Relatif berbeda dengan agen perubahan SR yang aktif sebagai kepala Desa, motivasi SR selaku Agen Perubahan yang berasal dari tokoh pimpinan formal. Motivasinya berkaitan dengan pengalaman sebelumnya saat SR masih aktif sebagai anggota TNI yang sering melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat atau melakukan kegiatan-kegiatan sosial lainnya. Menurutnya hal ini memotivasi SR untuk tetap aktif pada berbagai kegiatan kemasyarakatan sehingga ia mencalonkan diri menjadi kepala desa.

Pengetahuan Agen Perubahan dalam Melakukan Pengembangan Masyarakat Perdesaan

Pengetahuan informan merupakan salah satu unsur kompetensi yang digali dari informan. Pengetahuan tersebut berkaitan dengan pengetahuan tentang klien, baik klien sebagai individu, kelompok maupun masyarakat. Menurut informan MS pengetahuan yang utamanya yang harus dimiliki oleh TKSK adalah pengetahuan tentang masyarakat sebagai sasaran pelayanan sosial, sebagaimana dinyatakan informan sebagai berikut:

“Pengetahuan yang harus dimiliki adalah pengetahuan tentang karakter masyarakat terutama harus hafal karakter individu karena kan karakter tiap orang kan berbeda, selain itu juga harus tahu tentang kebutuhan-kebutuhan masyarakat karena kalo kita sudah tahu kebutuhan-kebutuhannya baru kita bisa mengajak dia kalo kebutuhan-kebutuhannya sudah dipenuhi mah disuruh apa pun masyarakat teh mau”

Selain pengetahuan tentang karakter individu dan masyarakat menurut penuturan MS seorang TKSK juga harus memiliki pengetahuan tentang cara-cara melakukan pendekatan kepada masyarakat. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan informan OM yang menyatakan bahwa agar program-program yang dibawa mudah diterima oleh masyarakat maka seorang kader harus mengetahui cara-cara melakukan pendekatan kepada masyarakat, seperti bersikap ramah, dan penuh perhatian. Pengetahuan yang dimiliki TKSK maupun para kader terutama pengetahuan tentang cara melakukan pendekatan kepada masyarakat diperoleh dengan cara belajar langsung di masyarakat, biasanya dilakukan dengan cara diskusi dengan sesama rekan kerja seperti para kader, bidan desa, Ketua PKK.

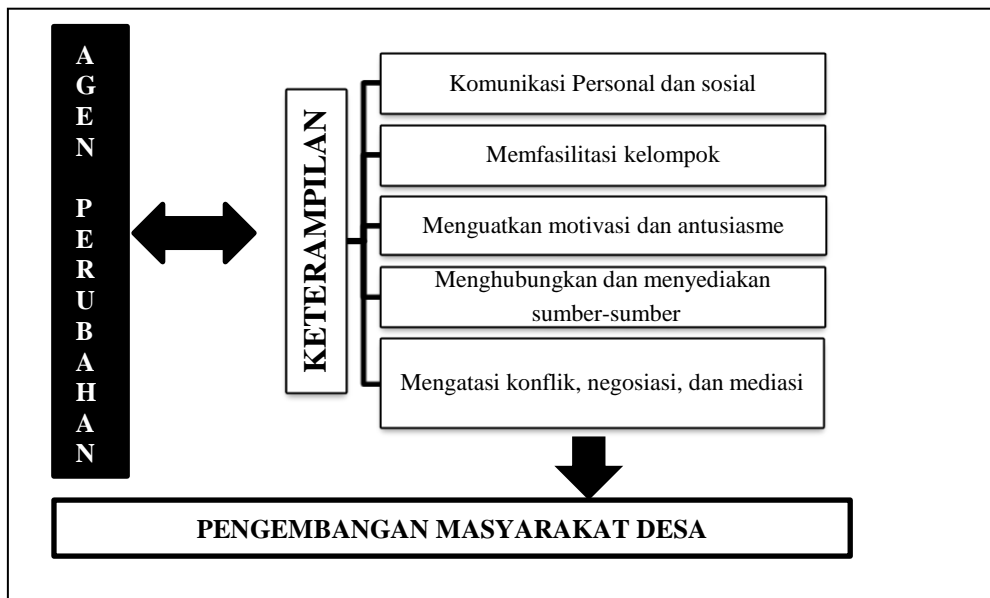


Gambar 1. Skema Transfer Pengetahuan dan Keterampilan bagi Agen Perubahan

Pengetahuan tentang program-program pengembangan masyarakat diperoleh agen Perubahan dari berbagai instansi seperti Dinas Sosial, Dinas Pariwisata, Dinas Kesehatan, Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) dan instansi-instansi terkait lainnya yang telah membangun kemitraan dengan Desa Pangrango. Transfer pengetahuan dari berbagai instansi tersebut biasanya dilakukan dalam proses pendampingan atau kegiatan-kegiatan sosialisasi program seperti disajikan pada gambar 1.

Keterampilan Agen Perubahan dalam Melakukan Pengembangan Masyarakat Perdesaan

Keterampilan sangat berkaitan dengan kinerja agen perubahan agar mampu bekerja secara professional, efektif, dan efisien. Gambaran tentang keterampilan yang dimiliki agen perubahan disajikan dalam gambar 2.



Gambar 2. Agen Perubahan dan Keterampilan dalam Pengembangan Masyarakat Desa

Beberapa keterampilan Agen Perubahan seperti yang disajikan pada gambar 2 berkaitan erat dengan penuturan salah satu informan yang menyebutkan bahwa masyarakat harus diberi penguatan dalam mengikuti program-program yang masuk ke desa, selain itu juga untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat informan perlu mengetahui sumber-sumber yang bisa diakses sehingga dapat terbangun kemitraan dengan berbagai lembaga terkait.

Keterampilan dalam mengatasi berbagai konflik serta melakukan negosiasi dan mediasi juga dirasakan sangat penting oleh informan MS. Hal ini terkait penyebaran isu-isu di masyarakat yang kadang-kadang tidak menyaring terlebih dulu informasi sehingga menimbulkan kecurigaan yang berujung konflik di masyarakat. Informan SR menyatakan bahwa salah satu cara untuk meredam terjadinya konflik di masyarakat adalah dengan melaksanakan kegiatan secara transparan dan selalu berkoordinasi dengan berbagai unsur masyarakat seperti pimpinan lembaga-lembaga sosial yang ada di desa dan para tokoh masyarakat.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengetahuan dan keterampilan agen perubahan di Desa Pangrango apabila dikaitkan dengan karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993), menunjukkan bahwa Agen Perubahan memiliki 5 (lima) karakteristik sebagai berikut:

1. *Motives*. Tindakan-tindakan yang diambil oleh para agen perubahan didasari oleh motif yang menyertainya seperti rasa senang karena bisa memberi bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan. Hal ini membuat para Agen Perubahan secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut
2. *Traits*. Traits merupakan watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan. Para agen perubahan dengan tabah tanpa lelah secara berkesinambungan mendampingi masyarakat.
3. *Self Concept*. Self Concept adalah sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui wawancara kepada informan sehingga dapat diketahui nilai yang dimiliki agen perubahan dan apa yang menarik bagi agen perubahan untuk melakukan sesuatu.
4. *Knowledge*. Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Berkaitan dengan tugas-tugas sebagai agen perubahan maka pengetahuan ini sangat penting dan menunjang terhadap keberhasilan membawa inovasi pada masyarakat.
5. *Skills*. Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat keterampilan agen perubahan maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

Berkaitan dengan dimensi kompetensi, mengacu pada pendapatnya Moeheriono (2009:15) menyatakan bahwa ada lima dimensi yang harus dimiliki oleh semua individu. Dimensi kompetensi agen perubahan Desa Pangrango dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Dikaitkan dengan kelima dimensi kompetensi tersebut, maka kompetensi yang dimiliki Agen Perubahan di Desa Gede Pamgrango telah memenuhi kelima dimensi tersebut. Dimana pada dimensi keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*) dan mengelola tugas (*Task management skills*), para agen perubahan dapat berfungsi dengan baik terutama karena mereka selalu bekerja sama (*Job role environment skills*) dalam satu tim yang saling mendukung dan menguatkan. Demikian pula dalam keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), para agen perubahan selalu bertindak cepat tanpa mengenal waktu siangatau pun malam, mereka bekerja dengan ikhlas dan sepenuh hati, sehingga kondisi ini mendorong mereka untuk mudah beradaptasi pada pekerjaan yang ditugaskannya (keterampilan beradaptasi/*Transfer skill*).

Kesimpulan

Pengetahuan dan keterampilan Agen Perubahan diperoleh melalui proses panjang pembelajaran dan pengalaman selama bekerja mendampingi masyarakat sehingga mereka layak dinamai agen perubahan karena sudah banyak berkontribusi dalam melaksanakan pengembangan masyarakat. Pengetahuan Agen Perubahan terdiri dari pengetahuan tentang masyarakat yang menjadi sasaran pelayanan dan pengetahuan tentang cara-cara melakukan pendekatan kepada masyarakat. Pengetahuan yang dimiliki informan diperoleh dengan cara belajar langsung di masyarakat dan transfer pengetahuan dari berbagai instansi melalui proses pendampingan atau kegiatan-kegiatan sosialisasi program.

Keterampilan yang dimiliki Agen Perubahan terdiri dari: 1) Keterampilan melakukan komunikasi personal pada saat membangun relasi dan berkomunikasi dengan rekan sejawat, masyarakat maupun dengan *stake*

holder.; 2) Keterampilan dalam memfasilitasi kelompok dan pertemuan; 3) Keterampilan memotivasi, meningkatkan antusiasme dan mengaktifkan masyarakat serta keterampilan menyediakan sumber bagi masyarakat; dan 4) Keterampilan dalam mengatasi konflik-konflik serta melakukan negosiasi dan mediasi.

REFERENCES

- Basri, Muhammad Luqman. 2015. Kegagalan Program Pemberdayaan Masyarakat ditinjau dari Proses Inovasi. <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/disertasi/article/view/42436>
- Christenson, J.A. & Robinson, JW. 1998. Community Development in Perspective. Iowa: Iowa State University Press.
- Dirjen Pemberdayaan Sosial Perorangan, Keluarga dan Kelembagaan Masyarakat. 2017. Petunjuk Teknis Desa Sejahtera Mandiri. Jakarta: Kementerian Sosial Republik Indonesia
- Havelock, Ronald G. 1995. The Change Agent's Guide 2ed., NJ: Educational Technology Publ
- Luneburg, Fred C. 2010. Managing Change: The Role of the Change Agent. International Journal Of Management, Business, And Administration. Volume 13, Number 1, 2010. Sam Houston State University
- Moeheriono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, J. Lexy. 2001. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Muslim Azis. 2017. Analisis Kegagalan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat dalam membangun Kemandirian Masyarakat miskin (Studi Kasus di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa tengah, dan Jawa Timur). Jurnal Penyuluhan Volume 13 Nomor 1. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Nandan, Monica. 2014. Social Workers as Social Change Agents: Social Innovation, Social Intrapreneurship, and Social Entrepreneurship. London: Human Service Organizations Journal: Management, Leadership & Governance. Volume 39, 2015. Issue 1 Pages 38-56.
- Nasution, Zulkarimein. 1990. Prinsip-Prinsip Komunikasi untuk Penyuluhan. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Notoatmodjo, S. 2007. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta : Rineka. Cipta*
- Rami Ahmad Aizuddin Md, Abdullah Ramle, Simin, Mohamad Hafis Amat. 2017. Influence Of Leadership In Rural Community Development In The State Of Terengganu, Malaysia. Asian Journal for Poverty Studies (AJPS): Indonesia. Volume 3 Number 1 (2017).
- Rarun, Joseph. 2013. Pemberdayaan Masyarakat dan Perubahan Sosial di Kawasan Wisata Danau Tondano Minahasa. Surabaya : CV. R.A. De Rozarie.
- Richen, D.S. dan Salganik, L.H., 2003, Key Competencies for a Successful Life and Hogrefe & Huber Publishers
- Roe, Robert A. 2001. Trust Implications for Performance and Effectiveness. European Journal Vol. 12, No. 5.
- , 2002. What Makes a Competent Psychologist ?. European Psychologist, Vol. 7, No. 3, September 2002, pp. 192–202 © 2002
- Rogers, Everett, M. 1995. Diffusion of Innovation, Fourth Edition. New York: Collier Macmillan Publishing Co, Inc.
- Sipahelut, Michel. 2010. Analisis Pemberdayaan Masyarakat Nelayan Di Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara. Tesis. IPB. Bogor.*
- Slamet Rosyadi,. 2012. Good Governance Practices by Local Organization in Forest Resource Management. Journal of Administrative Science & Organization, January 2012. Volume 19, Number 1.
- Soekanto, Soerjono. 1992. Sosiologi: Suatu Pengantar. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta*
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M., 1993, Competence at Work : Models for Superior Performance, John Wiley & Sons. Inc. Well-Functioning Society, Göttingen, Germany: Hogrefe & Huber.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sukmawati, Aris Woro. 2013. Agen Perubahan dan Peranannya terhadap Kondisi Sosial Masyarakat di Desa Mlatiharjo Kecamatan Gajah Kabupaten Demak. Journal Of Educational Social Studies Jess 2 (1) (2013) [Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Jess](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Jess)
- Sumarna, Ayi. 2018. Desa Sejahtera Mandiri. <https://ciburial.desa.id/desa-sejahtera-mandiri/>
- Suryana, Asep; Dadang, Dadang; Trulline, Putri. 2016. Pengaruh Atribut Agen Perubahan (Agent of Change) Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) terhadap Perubahan Sikap Rumah Tangga Sangat

- Miskin (RTSM) Peserta PKH di Kabupaten Bandung (Studi Kuantitatif terhadap Implikasi Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Bandung). *Jurnal Manajemen Komunikasi*. Fikom Unpad. <http://jurnal.unpad.ac.id/manajemen-komunikasi/article/view/10061/4918>. Volume 1, No 1
- Triton, PB. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Oryza
- Wahidin, Abdul; Kasnawi, Tahir; Muhammad, Rahmat. 2011. Peranan Agen Perubahan dalam Penguatan Kelembagaan Masyarakat (Studi Kasus: Pemimpin Kolektif pada PNPM Mandiri Perkotaan di Kelurahan Ujung Sabbang Kec. Ujung Kota Parepare). <https://anzdoc.com/abd-wahidin-tahir-kasnawi-rahmat-muhammad-abstrak.html>
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi kedua, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Widhiowati, dkk. 2018. *Alternatif Kebijakan Pemberdayaan Sosial dalam Penanganan Kemiskinan Keluarga Penerima Manfaat (KPM) di Indonesia*. Bandung: STKS.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta