

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, melalui pendidikan dimensi yang dimiliki manusia, seperti dimensi keberagaman, individual, sosial dan susila dapat digali dan dikembangkan. Pengembangan dimensi-dimensi itu menuntut penyediaan pelayanan pendidikan yang kondusif sesuai dengan tuntutan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pemenuhan tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan menyebabkan terjadinya perubahan pada penyediaan pelayanan pendidikan yang kondusif, tidak saja pada aspek substansi seperti kurikulum, pendidik dan tenaga kependidikan, pembiayaan, sarana dan prasarana dan hubungan sekolah dengan masyarakat tetapi juga pada aspek manajemen pendidikan.

Lembaga pendidikan adalah wadah tempat terjadinya proses pelayanan pendidikan yang terus menerus berupaya untuk melakukan perubahan baik pada aspek substansi maupun manajemen sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, politik, demografi dan globalisasi agar mampu memberikan pelayanan pendidikan yang kondusif dalam rangka optimalisasi pengembangan potensi peserta didik dan pemenuhan tuntutan masyarakat akan pelayanan pendidikan yang baik. Lembaga pendidikan yang tidak mampu memberikan pelayanan pendidikan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan tidak mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diyakini tidak diminati masyarakat atau peserta didik dan secara perlahan-lahan akan mengalami *inertia* yang pada akhirnya akan mati.

Perubahan lembaga pendidikan merupakan suatu keniscayaan untuk memberikan pelayanan pendidikan yang memenuhi tuntutan masyarakat atau *stakeholder*. Perubahan adalah aktivitas merubah cara berpikir dan mengerjakan sesuatu sehingga terjadi perbedaan antara apa yang dilakukan sebelum dan sesudahnya (Cao, Clarke, & Lehaney, 1999). Dengan perkataan lain perubahan merupakan pergeseran keadaan sekarang menuju keadaan yang diinginkan dimasa depan (Greenwood & Hinings, 1993). Perubahan senantiasa mengandung makna beralihnya keadaan sebelumnya (*the before condition*) menjadi keadaan setelahnya (*the after condition*) (Winardi, 2010:1; Kanter & Jick, 1992).

Perubahan pada lembaga pendidikan dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar organisasi, seperti: (1) Perubahan politik dunia yang berakibat terbentuknya nilai-nilai baru, seperti nilai kerjasama, (2) Karakteristik demografis yang meliputi; umur, pendidikan, tingkat keterampilan, gender dan imigrasi, (3) Kejutan ekonomi, (4) Peraturan pemerintah, (5) Kecenderungan sosial (6) Kemajuan teknologi, (7) Perubahan pasar, persaingan semakin efektif, (8) Pelanggan semakin banyak tuntutan, (9) Privatisasi bisnis milik masyarakat berlanjut dan (10) Pemegang saham minta lebih banyak nilai. Sementara itu faktor internal meliputi: (1) Perubahan ukuran dan struktur organisasi (2) Perubahan dalam sistem administrasi (3) Introduksi teknologi baru, (3) Perubahan dalam produk dan jasa, (4) Sifat tenaga kerja, (5) Problem dan prospek SDM (Wibowo, 2006: 47-51).

Lembaga pendidikan dalam sistem pendidikan Islam memiliki perbedaan di beberapa negara. Lembaga pendidikan seperti pondok pesantren, di Malaysia terkenal dengan nama Pondok, dan di Nigeria terkenal dengan nama Kuttab (Hashim, Rufai, Roslan, & Nor, 2011). Pondok pesantren tidak dapat melepaskan

diri dari pengaruh lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal. Pondok pesantren dituntut untuk mampu menyesuaikan diri atau melakukan perubahan sesuai dengan tuntutan lingkungan internal dan eksternal bila ingin tetap *survive*. Lingkungan internal pondok pesantren antara lain; (1) Kemampuan manajerial pengelola pendidikan, (2) Struktur organisasi, (3) Kultur sekolah, (4) Pendidik dan tenaga kependidikan, (5) Pembiayaan dan (6) Penggunaan teknologi. Sementara lingkungan eksternal pondok pesantren terdiri dari: (1) Demografi yang meliputi; tingkat pertumbuhan, struktur, mobilitas, pendidikan penduduk dan angkatan kerja. (2) Ekonomi yang menuntut perimbangan antara pasokan dengan kebutuhan/permintaan akan tenaga kerja, (3) Nilai sosial budaya misalnya; kerja keras, keunggulan dan ketepatan waktu. (4) Politik yang mempengaruhi hubungan antar pelaku pendidikan, isi kurikulum, biaya, pendidik dan tenaga kependidikan dan (5) Idiologi, Undang-Undang, peraturan dan kebijakan pemerintah.

Perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi pada zaman penjajahan Belanda, Jepang dan pasca kemerdekaan yang tidak kondusif bagi perkembangan pondok pesantren, menjadikan pondok pesantren berkembang sangat lambat. Perkembangan pondok pesantren terlihat mulai signifikan setelah era reformasi sebagaimana yang terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Perkembangan pondok pesantren di Indonesia
dari tahun 1942-2012

No	Tahun	Jumlah Pondok Pesantren
1	1942	1.871
2	1977	9.388
3	1985	6.239
4	1997	9.388
5	2005	16.105
6	2012	27.230

Sumber: (Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2014: 17-23).

Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek merupakan lembaga pendidikan Islam yang dikelola oleh Yayasan Syekh Ibrahim Musa, didirikan pada tahun 1910 oleh Syekh Ibrahim Musa atau lebih dikenal dengan “Inyiak Parabek”. Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek, sebagai organisasi penyelenggara pendidikan agama dan keagamaan Islam, tidak dapat menghindari dari pengaruh perkembangan lingkungan internal dan eksternal yang pada gilirannya akan mempengaruhi keberadaan atau keberlangsungan hidup Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek.

Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek harus responsif dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan eksternal dan kebutuhan lingkungan internal dengan cara melakukan perubahan-perubahan. Perubahan lingkungan eksternal meliputi, ideologi, politik atau Undang-Undang dan kebijakan pemerintah, ekonomi dan sosial budaya. Sementara itu lingkungan internal terdiri dari perubahan struktur organisasi, perbaikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, peningkatan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan, budaya organisasi, pemanfaatan teknologi, dan mekanisme kerja.

Perubahan yang dilakukan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek perlu dikelola atau *manage* agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan internal dan eksternal sehingga mampu mempertahankan keberlangsungan atau keberadaan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek.

Manajemen perubahan menurut Potts dan LaMarsh seperti dikutip oleh Wibowo (2012: 241) adalah “suatu proses yang sistematis dalam menerapkan, pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut”. Manajemen perubahan ditujukan untuk memberikan solusi permasalahan organisasi dengan cara

yang terorganisir melalui pengelolaan dampak perubahan pada orang yang terlibat di dalamnya. Sementara itu menurut Nasution (2010: 6), “sasaran manajemen perubahan dapat diarahkan pada struktur organisasi, teknologi, sumber daya manusia, pengaturan fisik, mekanisme kerja dan budaya organisasi”. Manajemen perubahan menurut Lewin sebagaimana yang dikutip Winardi (2010: 4), “dapat dilakukan melalui tiga tahap yaitu *unfreezing, changing* dan *refreezing*.”

Dari hasil *grand tour* yang telah penulis lakukan terlihat fenomena pada Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek adalah: (1) Berdiri semenjak tahun 1910 dengan sistem pembelajaran *halaqah* kemudian pada tahun 1921 sampai sekarang menyelenggarakan pembelajaran secara klasikal, (2) Pelaksanaan pendidikan, model pondok pesantren dan madrasah, (3) Kurikulum pembelajaran untuk madrasah menggunakan kurikulum nasional dan untuk pembelajaran pondok pesantren menggunakan kurikulum pondok pesantren, (4) Kepala madrasah Aliyah dan Tsanawiyah bertanggung jawab kepada pimpinan pondok. (5) Perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara terbuka dengan perkataan lain memberikan kesempatan kepada semua warga negara untuk menjadi calon pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan persyaratan. (6) Informasi perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan dimuat pada media cetak lokal dan nasional serta *website* Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek. (7) Pendidik dan tenaga kependidikan yang telah diangkat sebagai pegawai tetap yayasan tidak diperkenankan mendaftar atau melamar pada institusi lain. Jika ketahuan pendidik dan tenaga kependidikan melamar pekerjaan pada institusi lain maka dilakukan pemutusan hubungan kerja atau diberhentikan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek. (8) Tidak menerima pegawai negeri sipil diperbantukan (guru PNSD) dan guru yang mengajar untuk

memenuhi jam wajib mengajar guna memperoleh tunjangan profesi. (9) Pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui pelatihan peningkatan kemampuan guru (KKG, MGMP dan lokakarya) bekerjasama dengan lembaga-lembaga pelatihan guru, baik yang ada di daerah maupun di pusat. (10) Pendidik dan tenaga kependidikan yang melanggar aturan diberikan hukuman mulai dari teguran lisan, tertulis, penundaan kenaikan pangkat/gaji dan pemberhentian. (11) Pendidik atau guru mata pelajaran umum diwajibkan belajar bahasa Arab, bahasa Inggris dan Fiqh, demikian pula guru bahasa Arab harus belajar bahasa Inggris dengan cara belajar bersama. (12) Penilaian kinerja pendidik dilakukan dengan melibatkan atasan langsung, teman sejawat dan anak didik, (13) Kenaikan pangkat pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan senioritas dan prestasi kerja, (14) Pendidik dan tenaga kependidikan yang telah mengabdikan selama 25 tahun diberikan penghargaan menunaikan ibadah haji yang dibiayai oleh Yayasan, (15) Pendidik dan tenaga kependidikan didaftarkan sebagai anggota asuransi jaminan sosial tenaga kerja, (16) Penerimaan siswa baru dilakukan melalui test membaca Al-quran, (17) Siswa tinggal di asrama dan di luar asrama, (18) Kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan pada hari sabtu setelah sholat ashar berupa kegiatan kesenian, olah raga bela diri, volly dan sepakbola, (19) Pendidik dan tenaga kependidikan sudah berada di madrasah jam 7.00 pagi dan pulang jam 16.00, (20) Tenaga pendidik berdiri di gerbang menunggu siswa untuk bersalaman, (21) Tidak ada kegiatan selain pembelajaran dalam jam pembelajaran, (22) Kegiatan rapat, melihat guru sakit, takziah dan pertemuan lainnya dilaksanakan diluar jam pembelajaran, (23) Menegur siswa yang tidak berpakaian sesuai dengan aturan dan berkata tidak sopan kepada siswa lain, (24) Dalam penyelenggaraan administrasi sekolah sudah menggunakan IT, (25) Pemanfaatan internet dalam pembelajaran,

(26) pemanfaatan CCTV untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran di kelas, (27) Pemanfaatan TIK, untuk sistem informasi siswa (SIS), (28) Manajemen pendidikan secara operasional dimulai dengan penyusunan program dan anggaran melalui rapat kerja, (29) Kegiatan yang dilakukan pada tahun berjalan adalah kegiatan yang disepakati dalam rapat kerja dan telah mendapat persetujuan dari yayasan.

Fenomena lain yang terlihat dari sarana dan prasarana sebagaimana dimuat pada tabel 1.2 di bawah,

Tabel 1.2: Daftar jumlah sarana dan prasarana Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah/luas
1	LuasLahan	13.500m2
2	GedungBelajar	4 unit
3	GedungPerkantoran	3 unit
4	Laboratorium	3 unit
5	RuangPertemuan	1 unit
6	Perpustakaan	1 unit
7	RuangKelas	44 unit
8	Lapanganolah raga	3 unit
9	Asramasantri	5 unit
10	PosKesehatanPesantren	1 unit

Sumber: Sekretariat Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek, 2013

Di samping itu jumlah siswa yang berminat melanjutkan pendidikan pada Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek setiap tahun selalu meningkat, sebagaimana tertera pada tabel 1.3, berikut:

Tabel 1.3 Daftar jumlah santri baru Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek

No	Tahun	SantriBaru		Jumlah
		Madrasah Tsanawiyah	Madrasah Aliyah	
1	2010	232	234	466
2	2011	274	247	521
3	2012	344	280	624
4	2013	385	331	716

Sumber: Sekretariat Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek, 2013

Saat ini jumlah santri Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek yang terdaftar sebanyak 1.223, sebagaimana terlihat pada tabel 1.4 di bawah:

Tabel 1.4 Daftar jumlah santri Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek 2010-2013

NO	Tahun	JumlahSantri		Jumlah
		Madrasah Tsanawiyah	Madrasah Aliyah	
1	2010	634	231	865
2	2011	734	256	990
3	2012	810	309	1119
4	2013	823	400	1223

Sumber: Sekretariat Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek, 2013

Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 137 orang, seperti terlihat pada tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5 Daftar perkembangan pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek 2010-2013

No	Tahun	Ketenagaan				Jumlah
		Pendidik	TenagaKependidikan			
			Pegawai TU	Office Boy	Security	
1	2010	92	6	1	3	100
2	2011	95	6	2	3	104
3	2012	111	6	4	4	123
4	2013	115	8	9	5	137

Sumber : Sekretariat Pondok Pesantren Sumatera ThawalibParabek, 2013

Sementara itu alumni pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek antara lain adalah Adam Malik (Wakil Presiden RI ke 3), Prof.DR.Hamka (Ulama), H.M.Daud Rasyidi Datuk Palimo Kayo (mantan Dubes RI di Iraq) dan beberapa alumni yang sudah menjadi guru besar.

Perkembangan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek juga terlihat dari Prestasi akademik santri sebagaimana tertera pada tabel 1.6 berikut:

Tabel 1.6 Daftar perkembangan prestasi akademik santri Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek 2010-2013

No	Tahun	Kegiatan	Jumlah/Peringkat
1	2010	Lulus tes masuk Universitas Al-Azhar Mesir Lulus 100% Ujian Akhir Nasional Juara I membaca kitab kuning pesantren se-Sumatera Barat	3 orang
2	2011	Lulus tes masuk Universitas Al-Azhar Mesir Siswa lulus tes mengikuti Program <i>Indonesia Young Leadership Program</i> (IYLP) di Amerika Serikat Lulus 100% Ujian Nasional 2011 Finalis lomba membaca kitab kuning tingkat Nasional di Bandung. 2 orang santri menjuarai MQK Nasional tahun 2011 di Mataram.	4 orang 2 orang
3	2012	Lulus tes masuk Universitas Al-Azhar Mesir Lulus 100% Ujian Nasional 2012 Juara I kaligrafi dalam PORSENI antar pesantren se-Sumatera Barat	4 orang
4	2013	Lulus tes masuk Universitas Al-Azhar Mesir Lulus 100% Ujian Nasional 2013 Juara I pidato bahasa Arab PORSENI antar pesantren se-Sumatera Barat Juara I lomba Hifzhul Quran 10 juz se-Sumatera Barat	6

Sumber: Sekretariat Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek

Dibandingkan dengan pondok-pondok pesantren lain di Sumatera Barat yang seusia dengan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek, terlihat bahwa Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek jauh lebih berkembang. Baik dilihat dari sarana dan prasarana, pengelolaan dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, pengelolaan kesiswaan, pengelolaan keuangan, manajemen program dan pengelolaan hubungan pondok pesantren dengan masyarakat serta penanaman budaya organisasi. Meskipun Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek sama-sama mengalami pasang surut dengan pondok pesantren lain.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas telah terjadi perubahan pada Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek kearah pencapaian visi yaitu

“menjadi pusat pendidikan Islam unggul yang membangun generasi khairu ummah”.

Di samping fenomena yang terlihat, penelitian manajemen perubahan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek dilakukan berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti-peneliti terdahulu antara lain: Busyairi (2010) meneliti manajemen perubahan pondok pesantren dari aspek model pendidikan, kelembagaan (pengembangan jenjang dan satuan pendidikan), agen perubahan, waktu perubahan dan tujuan perubahan. Hafidhoh (2016) melakukan penelitian yang melihat perubahan pondok pesantren dari aspek modernisasi administrasi, differesiansi struktural dan ekspansi kapasitas (sarana dan prasarana). Hadiyanto (2015) meneliti integrasi pendidikan karakter di SMP Pondok Pesantren Nurul Ikhlas, membahas nilai karakter yang ditanamkan dalam proses pembelajaran, peranan pimpinan pondok/kiyai dalam membentuk karakter santri/siswa, program dan kegiatan yang dilakukan kepala sekolah dalam mengelola integrasi pendidikan karakter ke dalam unsur-unsur manajemen sekolah dan model manajemen pendidikan pada lembaga pendidikan kombinasi (pesantren dan SMP). Shodiq (2011) melakukan penelitian pesantren dan perubahan sosial menekankan pada aspek sistem pendidikan/pembelajaran, lokasi pesantren dan kiyai nashab dan nashib. Astuti (2014) dalam artikel yang berjudul Pesantren dan Globalisasi mengemukakan perubahan pesantren berkenaan dengan infrastruktur/sarana dan prasarana, perubahan pola manajerial pesantren, perubahan sikap pesantren dari tertutup menjadi terbuka dan perhatian pemerintah.

Efendi (2014) melakukan penelitian manajemen perubahan di pondok pesantren, membahas manajemen perubahan dari aspek mendirikan lembaga pendidikan formal, mendirikan Yayasan, aktor perubahan/kiyai, waktu perubahan

dan tujuan perubahan. Dhofier (2015) melakukan penelitian tradisi pesantren yang fokus membahas pandangan hidup kiyai dan visinya mengenai masa depan Indonesia. Bashori (2017) meneliti modernisasi lembaga pendidikan pesantren, menekankan pada modernisasi lembaga, kurikulum dan metodologi pembelajaran.

Berdasarkan fenomena yang terlihat pada Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek dan penelitian-penelitian terdahulu yang berbeda dengan penelitian yang akan penulis lakukan, maka penulis tertarik melakukan penelitian manajemen perubahan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek dari dua aspek, pertama, dari aspek pendidik dan tenaga kependidikan dan kedua, dari aspek budaya organisasi.

B. Fokus dan sub fokus

Fokus dan sub dalam penelitian perlu ditetapkan agar penelitian terarah pada tujuan yang ingin dicapai. Fokus dan sub fokus dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Fokus

- a. Manajemen perubahan pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek.
- b. Manajemen perubahan budaya organisasi Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek.

2. Sub fokus

Sub fokus dari fokus manajemen perubahan pendidik dan tenaga kependidikan terdiri dari: (a) Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan, (b) Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, (c) Seleksi pendidik dan tenaga kependidikan, (d) Orientasi pendidik dan tenaga kependidikan, (e) Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan, (f) Pembinaan dan pengembangan pendidik dan

tenaga kependidikan, (g) Penilaian pekerjaan pendidik dan tenaga kependidikan, (h) Pemberian kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan, (i) Pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan. Sub Fokus dari fokus perubahan budaya organisasi meliputi: (a) *Taqwa* (keseimbangan nilai), (b) *Himmah* (keinginan kuat), (c) *Ahl al-‘ilmi wa al-‘ibadah* (berilmu dan beramal), (d) Wara’ (integritas), (e) Amanah (dipercaya), (f) *Layyin* (lemah lembut), (g) Istiqomah (teguh pendirian), (h) Birrun (berbuat baik)

C. Pertanyaan penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian adalah bagaimanakah manajemen perubahan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek. Sementara itu pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimanakah manajemen perubahan pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek, yang meliputi: (a) Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan, (b) Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, (c) Seleksi pendidik dan tenaga kependidikan, (d) Orientasi pendidik dan tenaga kependidikan, (e) Penempatan dan pemanfaatan pendidik dan tenaga kependidikan, (f) Pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, (g) Penilaian pekerjaan pendidik dan tenaga kependidikan, (h) Pemberian kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan, (i) Pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Bagaimanakah manajemen perubahan budaya organisasi Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek dalam merealisasikan *core values* yang meliputi: (a) *Taqwa* (keseimbangan nilai), (b) *Himmah* (keinginan kuat), (c) *Ahl al-‘ilmi wa al-‘ibadah* (berilmu dan beramal), (d) Wara’ (integritas), (e) Amanah

(dipercaya), (f) *Layyin* (lemah lembut), (g) *Istiqomah* (teguh pendirian), (h) *Birrun* (berbuat baik).

D. Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna untuk perbaikan dan pengembangan pendidikan di pondok pesantren terutama bagi:

1. Pengelola Yayasan Syekh Ibrahim Musa sebagai masukan dan bahan evaluasi dalam penyelenggaraan pendidikan pada Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek sebagai salah satu satuan pendidikan yang dinaunginya, khususnya dalam manajemen perubahan pendidikan dan tenaga kependidikan dan manajemen perubahan budaya organisasi.
2. Pimpinan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek dalam memperbaiki pengelolaan pendidikan kearah yang lebih baik sesuai dengan tuntutan lingkungan internal dan eksternal Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek.
3. Kepala Kantor Kemenag Kabupaten Agam dalam melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan pendidikan pada Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek.
4. Pengelola pondok pesantren di Sumatera Barat untuk melakukan manajemen perubahan sebagaimana yang dilakukan Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek
5. Kepala Kantor Wilayah Kemenag Propinsi Sumatera Barat, sebagai bahan masukan untuk memperbaiki pengelolaan pendidikan pada satuan pendidikan pondok pesantren yang ada di Sumatera Barat.

6. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia sebagai lembaga pembina dan pembuat kebijakan penyelenggaraan pendidikan pondok pesantren.
7. Para peneliti selanjutnya agar dapat meneliti pesantren dari aspek-aspek lain sehingga pesantren dapat terus menyesuaikan diri dengan tuntutan kebutuhan perubahan internal dan perkembangan lingkungan eksternal.

