

BAB V

Hubungan Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi: Analisis Lanjut

Berangkat dari pemaparan tentang kepemimpinan dan perilaku organisasi maka akan dilakukan analisis lanjut terkait hubungan antara perilaku dengan budaya organisasi dan kepemimpinan tersebut:

A. Hubungan perilaku organisasi dengan budaya organisasi

Perilaku individu guru madrasah aliyah Radhiyyatan Mardhiyyah sebagian ada yang sesuai dengan budaya organisasi madrasah dan sebagian lagi belum sesuai.

1. Perilaku guru yang sejalan dengan budaya organisasi madrasah
 - a. Perilaku disiplin beberapa guru mengajar tepat waktu dengan alasan sudah menjadi kebiasaan sejalan budaya ikhlas dan budaya disiplin yang dikembangkan madrasah. Sedangkan kedisiplinan mereka masuk meskipun dengan keadaan terpaksa menunjukkan sikap ketaatan kepada aturan dan atasan. Sikap tersebut sejalan dengan budaya organisasi madrasah yaitu budaya “*sami’na wa atha’na*”. Budaya *sami’na wa atha’na* merupakan idealisme pendiri Hidayatullah yang disepakati oleh guru dan kepala madrasah untuk dipertahankan. Di samping itu perilaku disiplin masuk guru juga menguatkan budaya organisasi madrasah dalam membangun sikap keteladanan.
 - b. Beberapa guru yang menguasai materi pelajaran dan menyiapkan materi pelajaran dalam mengajar menunjukkan bahwa mereka memiliki tanggung jawab keilmuan yang baik. Perilaku tersebut menunjukkan eksisnya sikap

profesionalitas mereka sebagai guru. Realitas ini sejalan dengan penguatan budaya organisasi madrasah dalam bidang keilmuan. Apalagi tujuan utama hadirnya madrasah/sekolah untuk mentransformasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

- c. Perilaku beberapa guru yang menyiapkan dan mempergunakan beberapa metode secara tidak langsung menunjukkan bahwa mereka memiliki kreativitas dalam mengajar. Hal ini berkaitan erat dengan budaya madrasah yaitu mencetak siswa yang inovatif dan kreatif. Sikap mereka juga menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap amanah yang diberikan.
 - d. Adapun sikap guru terhadap kegiatan halaqoh siswa, mendampingi siswa di lapangan dan membina siswa di asrama menunjukkan bahwa guru memiliki semangat kerja keras dan pengorbanan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan budaya organisasi madrasah tentang pengorbanan dan kerja keras.
2. Perilaku guru yang tidak sesuai dengan budaya madrasah

Beberapa perilaku guru yang tidak sesuai dengan budaya madrasah yaitu Guru tidak disiplin masuk mengajar, guru tidak menguasai dan menyiapkan materi mengajar, dan guru tidak menyiapkan metode mengajar.

B. Hubungan Perilaku Guru dan Kepemimpinan

1. Sikap disiplin guru tepat waktu.

Kedisiplinan guru masuk tepat waktu menandakan bahwa guru memiliki perilaku individu yang baik. Perilaku disiplin guru sangat mendukung proses pembelajaran di madrasah, meskipun sebagian mereka melakukannya dalam

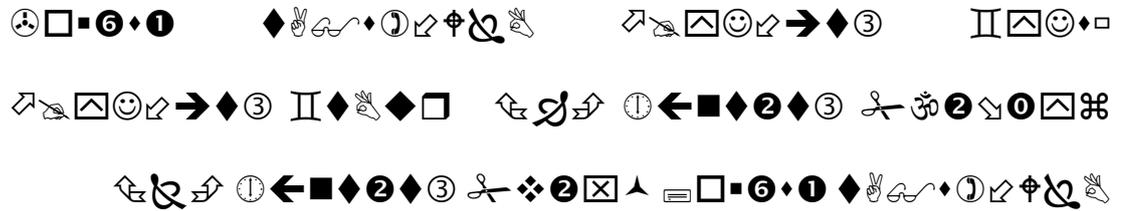
keadaan terpaksa. Proses pembelajaran bisa berjalan dengan baik sesuai program madrasah. Perilaku disiplin tersebut sesuai dengan budaya disiplin yang di programkan madrasah.

Kepala Madrasah melakukan beberapa langkah dalam membangun dan menjaga perilaku disiplin guru. *Pertama*, Kepala Madrasah membuat kebijakan tentang kedisiplinan guru masuk tepat waktu. Beliau bermusyawarah bersama beberapa pengurus inti seperti Wakil Kepala Madrasah, Bendahara dan Sekertaris. *Kedua*, Kepala Madrasah menyampaikan masalah kedisiplinan secara formal pada saat upacara Senin pagi. Beliau menekankan pentingnya budaya disiplin pada diri murid dan guru demi keberhasilan madrasah. *Ketiga*, Kepala Madrasah membuat sistem absensi otomatis berupa *finger checklok*. Alat ini berfungsi untuk mendokumentasikan ketepatan dan keterlambatan guru masuk mengajar.

Beberapa guru mengaku bahwa mereka disiplin masuk tepat waktu karena aturan yang telah dibuat oleh madrasah. Beberapa guru yang lain merasa terpaksa setelah adanya absensi *finger checklock*. Realitas ini menandakan bahwa kebijakan Kepala Madrasah cukup berpengaruh pada perilaku disiplin guru masuk tepat waktu. Kepala Madrasah telah menjalankan tugasnya sebagai manajer yaitu merencanakan, mengatur, dan melaksanakan program.

Dari realitas yang ada, Kepala Madrasah tidak memberlakukan reward dan punishment dalam menciptakan perilaku disiplin pada guru. Sementara beberapa guru mengakui bahwa penghargaan merupakan satu hal yang penting untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi. Pandangan beberapa guru tersebut

sejalan dengan firman Allah, sebagaimana tercantum dalam al-Qur'an Surat Al-Zalzalah: 7-8



(7) Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. (8) dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.

Ayat di atas menggambarkan bahwa setiap perbuatan baik mendapat apresiasi dari Allah SWT. Oleh karena itu beberapa guru menganggap bahwa tidak ada dampak langsung terhadap kedisiplinan yang dilakukan. Akibatnya mereka memberikan penilaian negatif bahwa Kepala Madrasah lebih banyak memerintah dari pada memberikan penghargaan. Dampaknya beberapa guru cenderung tidak mengindahkan pengarahan Kepala madrasah.

Pemberian reward merupakan motivasi tersendiri bagi para guru, terutama guru yang bersikap disiplin karena merasa terpaksa. Mereka meyakini bahwa setiap perbuatan pasti ada ganjarannya. Dengan kata lain, mereka seharusnya mendapat penghargaan dari madrasah terhadap perilaku disiplin yang dilakukan. Dampaknya mereka yang berdisiplin karena terpaksa tidak merasa rugi dengan usahanya. Pemahaman mereka didukung oleh pandangan Bernardin dan Russel¹ bahwa karyawan mengharapkan agar pekerjaan yang dikerjakannya memperoleh imbalan/ ganjaran yang lebih dan setara dengan apa yang telah

¹ Bernardin, H. John and Russel, E.A., *Human resource Management, An Experiential Approach*. (Singapore: Mac Graw Hill Book Co, 1993) h.353

dikerjakan untuk perusahaan. Sehingga, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pemberian reward akan berimplikasi positif pada penguatan pengaruh pemimpin. Kepala Madrasah akan lebih mudah mengarahkan para guru menjalankan program dan mencapai tujuan madrasah. Selain memberikan reward, Kepala Madrasah juga melakukan pembinaan. Pembinaan kepada guru dalam bentuk taushiyah. Kepala Madrasah memberikan nasehat kepada guru agar menyadari bahwa kedisiplinan memberikan banyak manfaat yaitu manfaat kepada diri sendiri, manfaat kepada murid dan kepada madrasah.

2. Tidak disiplin masuk mengajar

Beberapa guru tidak disiplin masuk mengajar, meskipun tidak ada alasan khusus. Kepala Madrasah pernah memanggil secara khusus beberapa guru yang sering terlambat. Beliau memberikan teguran langsung kepada mereka secara lisan. Menurut beberapa guru, Kepala Madrasah kadang menyampaikan teguran dalam musyawarah. Akan tetapi teguran yang diberikan dalam bentuk sindiran, namun biasanya sudah dimengerti oleh guru-guru yang mendapat sindiran. Meskipun telah mendapat teguran dari Kepala Madrasah beberapa guru tetap terlambat masuk mengajar. Mereka tidak mengalami perubahan sikap setelah mendapat teguran tersebut. Mereka menganggap bahwa teguran merupakan satu hal biasa yang tidak memberi dampak apa-apa.

Kepala Madrasah tidak hanya memberikan teguran pada guru yang tidak disiplin, tapi juga melakukan pembinaan kepada guru-guru. Pembinaan dilakukan secara tidak langsung, tapi melalui orang diluar madrasah. Beliau

mengajak para guru bersilaturahmi ke beberapa guru Senior² di pesantren Hidayatullah. Mereka adalah orang-orang yang pernah terlibat di madrasah Aliyah, baik dalam merintis maupun menjadi guru madrasah Aliyah Radhiyyatan Mardhiyyah. Kepala Madrasah terlebih dahulu menghubungi guru senior tentang materi yang perlu disampaikan dan target yang ingin dicapai.

Guru senior yang dikunjungi memberikan nasehat dan pencerahan kepada guru-guru dan Kepala Madrasah. Selain itu Beliau menyampaikan pula pentingnya kedisiplinan dalam pendidikan. Kegiatan silaturahmi ke guru Senior cukup memberikan kesan pada guru. Menurut AN setelah mendapatkan nasehat dan motivasi dari ustaz-ustaz senior kita kembali bersemangat. Sayangnya, semangat yang diperoleh hanya bertahan beberapa waktu. Setelah itu mereka kembali seperti biasa.

Kepala Madrasah juga tidak memberikan teguran tertulis kepada guru yang tidak disiplin mengajar. Teguran tertulis akan lebih mendapat perhatian dari para guru. Hal ini mengingat bahwa surat teguran biasanya tersip dengan baik sebagai bukti. Bukti tertulis lebih kuat dari sekedar teguran secara lisan. Teguran secara lisan dapat dengan mudah dilupakan karena tidak ada bukti fisik yang dapat selalu dilihat. Hal tersebut berbeda dengan teguran secara tertulis yang bisa dibaca setiap saat. Dalam konteks Peradilan bukti tertulis lebih kuat dibanding ucapan lisan semata. Aturan yang dibuat secara tertulis lebih kuat dibanding aturan yang bersifat norma semata.

² Guru Senior adalah orang-orang yang ikut mendirikan madrasah dan pernah menjadi guru di madrasah, di Pesantren Hidayatullah mereka disebut sebagai pembimbing. Mereka terdiri dari 17 orang.

Kepala Madrasah tidak memberikan sanksi kepada guru yang tidak disiplin masuk mengajar. Beliau hanya memberikan teguran lisan kepada mereka. Beberapa diantara mereka tidak mengalami perubahan, walaupun telah mendapat teguran secara lisan. Menurut salah seorang guru bahwa salah satu faktor tidak terjadi perubahan sikap guru disebabkan tidak adanya sanksi dari madrasah.³

Seorang guru menganggap bahwa sanksi diyakini dapat memberikan efek jera bagi orang yang melanggar. Menurut Suherman sanksi atau hukuman dalam pendidikan merupakan alat pendidikan represif, disebut juga alat pendidikan korektif, yaitu bertujuan untuk menyadarkan anak didik kembali kepada hal-hal yang benar.⁴ Alat pendidikan represif diadakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Oleh karena itu sanksi diberlakukan bagi tenaga pendidik yang melakukan tindakan melanggar aturan.

Selain tidak memberikan sanksi, Kepala Madrasah juga tidak melakukan pendekatan lain yaitu pemberian stimulus pada guru. Stimulus dapat berbentuk pemberian tugas atau amanah. Dalam hal ini Kepala Madrasah memberikan sejumlah tugas kepada guru. Semakin banyak tugas yang diberikan berarti semakin besar rangsangan yang didapatkan. Dalam teori perubahan perilaku S-O-R, adanya stimulus akan memberikan peluang besar perubahan perilaku seseorang. Semakin besar amanah yang dibebankan akan semakin besar rasa

³ Wawancara langsung dengan AA, Tanggal 15 pebruari 2013, 10.00Wita

⁴ A.Suherman; *Pemberian Hukuman Dan Ganjaran Kepada Peserta Didik*. (Bandung, makalah) h.1

tanggung jawab yang tumbuh. Namun kepala madrasah tetap memberikan arahan dan masukan sehingga kesadaran akan tumbuh dengan sendirinya.

3. Guru tidak menguasai materi

Beberapa guru tidak menguasai materi yang diajarkan. Salah satu faktornya adalah latar belakang pendidikan tidak sesuai atau tidak linier. Kondisi ini akan mengganggu tercapainya tujuan pendidikan secara umum dan tujuan madrasah secara khusus. Konsekuensinya siswa tidak akan menguasai mata pelajaran yang diajarkan, karena guru yang mengajar juga tidak menguasai bidang studinya. Akibatnya mutu pendidikan madrasah akan menurun. Dampaknya akan menurunkan kepercayaan orang tua kepada madrasah.

Kepala madrasah telah melakukan beberapa pembinaan kepada para guru. Kegiatan tersebut berupa Musyawarah Rencana Pembelajaran (MRP), mengadakan pelatihan secara internal, mendorong guru mengikuti pelatihan di luar madrasah, dan memotivasi guru mengikuti pertemuan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) se kota Balikpapan.

Kegiatan MRP dipimpin langsung oleh Kepala Madrasah. Kegiatan MRP bertujuan mengevaluasi kegiatan pembelajaran selama sepekan. Setiap guru diberikan kesempatan menyampaikan pendapat secara bergantian. Mereka juga menyampaikan evaluasi pembelajaran selama sepekan dan rancangan pembelajaran pekan berikutnya. Setelah itu guru yang lain memberikan tanggapan dan masukan. Hasil kegiatan MRP menjadi rujukan bagi guru dalam menghadapi proses pembelajaran pekan akan datang.

Kegiatan MRP kadang tidak berjalan sesuai rencana awal yang diinginkan. Para guru tidak sempat menyampaikan evaluasi dan tanggapan karena musyawarah terkadang banyak membahas masalah pelanggaran siswa. Menurut salah seorang guru, kegiatan MRP pada awalnya berjalan baik dan memberikan banyak tambahan pengetahuan pada guru. Namun seiring dengan waktu musyawarah justru banyak membahas masalah siswa. Di samping itu kegiatan MRP terkadang juga didominasi oleh pengarahannya Kepala Madrasah. Akibatnya, guru kurang mendapat tambahan wawasan dalam pembelajaran.

Salah satu bentuk pelatihan di internal madrasah adalah *daurah* bahasa Arab. Dalam kegiatan *daurah* Madrasah bekerjasama dengan STIS Hidayatullah Balikpapan mendatangkan Ust. Nasirul Haq⁵ sebagai pemateri. Kegiatan *daurah* disampaikan dalam bahasa Arab. Namun *daurah* bahasa Arab tersebut hanya diikuti oleh beberapa guru bahasa Arab dan mereka yang memiliki dasar pengetahuan bahasa Arab. Oleh karena itu kegiatan *daurah* tidak bisa mengikutsertakan semua guru.

Kepala Madrasah juga mengikutkan guru pada pelatihan di luar madrasah. Guru yang selesai mengikuti pelatihan umumnya bersemangat dalam mengajar. Namun semangat mereka tidak berlangsung lama. Ada beberapa faktor yang menurunkan semangat guru yaitu guru kesulitan mengaplikasikan materi pelatihan yang telah didapatkan dan guru tidak mensosialisasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh. Di samping itu Kepala Madrasah tidak memfasilitasi guru mensosialisasikan hasil pelatihan kepada guru yang lain.

⁵ Ust. Nashirul Haq adalah alumni 1 madrasah Aliyah Radhiyyatan Mardhiyyah, kandidat Doktor Bidang Syari'ah di IIU Malaysia.

Keempat, Kepala Madrasah mengikutkan guru dalam pertemuan MGMP. Kegiatan MGMP banyak membantu guru dalam penguasaan materi pelajaran. Dalam kegiatan ini, para guru dari berbagai sekolah yang sederajat saling *sharing* pemikiran dan pengalaman. Setiap guru diberi kesempatan untuk menyampaikan pengalaman yang dialami dalam mengajar, salah satunya strategi penguasaan materi. Menurut SA kegiatan MGMP sangat membantu dalam penguasaan pelajaran bahasa Inggris. Sayangnya, kegiatan MGMP tidak berjalan aktif karena berbagai kendala.

Kepala madrasah bertanggung jawab memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan guru dalam penguasaan mata pelajaran yang diajarkan. Salah satu bentuk dukungan adalah dengan menyiapkan fasilitas internet agar memberikan kemudahan guru dalam mengakses informasi yang terkait dengan pelajaran. Juga menciptakan suasana yang kondusif agar guru selalu termotivasi untuk meningkatkan pengetahuannya.

4. Guru tidak menyiapkan materi

Beberapa guru kadang tidak sempat menyiapkan materi pembelajaran. Mereka tidak sempat membaca dan mengembangkan materi ajar. Salah satu penyebabnya adalah waktu yang sempit karena banyaknya tugas. Oleh karena itu proses pembelajaran berjalan apa adanya, tidak berjalan sistematis dan terencana. Guru hanya menyampaikan materi pelajaran seperti tertulis di dalam buku pelajaran. Mereka tidak mengembangkan materi tersebut. Akibatnya materi pelajaran yang diajarkan tidak sesuai dengan konteks sosial yang ada disekitar madrasah dan siswa berada.

Kepala madrasah dalam hal ini dapat melakukan supervisi akademik kepada guru yang tidak mempersiapkan materi. Kepala madrasah secara langsung atau melalui tenaga guru yang lain dapat memberikan pelatihan manajemen pengajaran seperti menyusun agenda pengajaran, silabus dan lainnya. Kepala madrasah memberi pengarahan kepada guru bahwa mengajar tanpa sebuah persiapan maka hasil tidak akan maksimal.

Kepala madrasah dapat membimbing guru dalam mempersiapkan rencana persiapan materi. Ada beberapa strategi dalam menyiapkan pengajaran, yaitu (1) memetakan tujuan apa yang diinginkan, (2) memprogram tentang bagaimana cara mengorganisasikan aktivitas belajar dan layanan pendukung, (3) strategi mengembangkan prestasi dan perilaku, (4) rencana pengeluaran dan penerimaan keuangan, dan (5) mencakup tentang cara-cara penggunaan pola distribusi dan kaitannya dengan pengembangan psikologis.

Kepala madrasah juga bisa berperan sebagai fasilitator menyediakan sejumlah fasilitas yang dapat memudahkan guru menambah pengetahuan dan mengakses sekian referensi pembelajaran. hal ini dilakukan beberapa guru Bahasa Inggris ketika mempersiapkan bahan ajar. Mereka memaparkan dalam pertemuan MGMP bahwa salah satu upaya memperkaya bahan ajar adalah dengan mengakses sejumlah referensi di internet. Salah satu referensi yang banyak digunakan adalah www.bbc.co.uk

5. Menyiapkan metode pembelajaran

Metode memegang peranan penting dalam melakukan proses pembelajaran. Proses pembelajaran akan berjalan dinamis dengan sekian metode

yang diterapkan. Partisipasi murid terhadap pelajaran akan meningkat. Dampaknya proses transfer pengetahuan dapat berjalan efektif. Namun ada beberapa guru yang belum menguasai beberapa metode mengajar. Islam sendiri memandang metode sebagai satu yang penting. Al-Quran telah memberikan penjelasan mengenai metode dengan ungkapan *al-hikmah* (bijaksana) dan *al-mau'izhah al-hasanah* (pelajaran yang baik) dalam Qs. An-Nahl ayat 125.

Allah berfirman:



Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah⁶ dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.

Kata *al-hikmah* pada ayat di atas diartikan bijaksana dan kata *al-mau'izhah al-hasanah* diartikan pelajaran yang baik.

⁶ Hikmah: ialah Perkataan yang tegas dan benar yang dapat membedakan antara yang hak dengan yang bathil.

Kepala madrasah bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas bawahannya. Agar tujuan madrasah untuk melahirkan anak didik yang unggul di bidangnya membutuhkan tenaga pengajar yang handal. Oleh karena itu kondisi beberapa guru yang belum memahami sejumlah metode pengajaran harus diperbaiki. Pertama memberikan pemahaman kepada guru akan pentingnya metode dalam mengajar. Bahwa ketercapaian hasil pelajaran sangat dipengaruhi metode dalam mengajar.

Selain memberikan pemahaman maka kepala madrasah juga dapat melakukan pelatihan secara internal. Training secara internal dengan melibatkan guru sebagai fasilitator atau mendatangkan orang luar yang dianggap lebih berkompeten. Di samping itu kepala madrasah mengikutkan guru pada kegiatan pelatihan di luar madrasah. Mengikutkan mereka pelatihan akan membuka wawasan terutama dengan berintraksi dengan orang luar dan dengan suasana yang berbeda.

6. Sikap Guru terhadap Halaqoh Siswa

Secara umum guru selalu hadir dalam kegiatan halaqoh siswa. Meskipun hadir, tidak semua guru melaksanakan tugas murabbi. Mereka yang aktif melaksanakan tugas murabbi karena beberapa alasan yaitu rasa tanggung jawab, terpenuhi kebutuhan spirit dan terkondisi untuk membaca al-Qur'an dan berzikir. Sebaliknya, guru yang tidak aktif melaksanakan tugas murabbi karena hanya untuk memenuhi kewajiban.

Kepala madrasah bertanggung jawab menjaga kondisi halaqoh agar tetap kondusif. Untuk menjembatani dan memfasilitasi guru mendapatkan kepuasan

spiritualnya. Guru akan semakin senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh madrasah bila terpenuhi kepuasan spiritualnya. Dalam hal ini kepala madrasah mengambil peran sebagai fasilitator dan sekaligus sebagai manajer.

Bagi guru yang aktif dengan kegiatan halaqoh maka kepala madrasah perlu memosisikan diri sebagai manajer. Kepala madrasah terus berupaya mengatur dan menciptakan suasana agar guru dapat terkondisi selalu aktif di halaqoh. Kepala madrasah dapat *merolling* guru di halaqoh, merubah format halaqoh dan lainnya dalam menciptakan suasana halaqoh yang menyenangkan. Dalam hal ini, kepala madrasah juga berperan sebagai pencipta iklim kerja.

Adapun yang tidak melaksanakan fungsi sebagai murabbi, kepala madrasah dapat melakukan evaluasi dan pembinaan. Kepala madrasah sebagai administrator dapat melakukan penilaian terhadap keaktifan guru secara administrasi. Kemudian melakukan evaluasi terhadap perilaku guru yang bersangkutan. Lalu mencoba meyakinkan guru agar menghidupkan suasana halaqoh sebagai media pembelajaran informal.

7. Sikap Guru terhadap tugas mendampingi Siswa di lapangan.

Kegiatan mendampingi siswa di lapangan hanya diwajibkan kepada waka kesiswaan dan wali kelas. Adapun guru-guru yang lain tidak diwajibkan hadir. Kepala Madrasah telah sering menghimbau dan memberikan contoh dengan mendampingi siswa di lapangan. Meskipun demikian tidak banyak guru-guru yang hadir, karena mereka menganggap bahwa mendampingi siswa kerja lapangan bukan sebuah kewajiban. Beberapa hal yang belum dilakukan oleh

kepala madrasah adalah memberikan penjelasan tentang kenapa para guru perlu hadir dalam kegiatan kerja siswa di lapangan.

Selain itu kepala madrasah dapat memberikan tambahan kesejarteraan berupa insentif kepada mereka dengan perhitungan bahwa kehadiran mereka mendampingi siswa di lapangan merupakan kerja lembur atau tambahan. Pendekatan ini dapat memotivasi guru untuk meluangkan waktu mendampingi para siswa bekerja di lapangan.

8. Sikap Guru terhadap Pembinaan Siswa di asrama

Beberapa guru tidak hadir menjalankan tugas membina di asrama. Mereka beralasan bahwa sudah ada pengasuh yang menjalankan tugas mengontrol siswa di asrama. Kepala madrasah telah mengingatkan guru agar menjalankan tugas membina di asrama. Oleh karena pembinaan siswa di asrama juga merupakan bagian penting dalam pendidikan integral yang dicanangkan oleh madrasah.