

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya penting sekaligus elemen kunci dalam menjalankan aktivitas sebuah lembaga pendidikan. Mereka tidak hanya memiliki tanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, tetapi juga berperan dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif dan produktif. Tingkat keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh loyalitas para pegawainya, yang mencerminkan dedikasi serta komitmen mereka terhadap tercapainya tujuan organisasi. Pada hakikatnya, sistem kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan tidak semata-mata ditentukan oleh kebijakan internal lembaga, melainkan juga dipengaruhi oleh ketentuan pemerintah mengenai kesejahteraan pegawai. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan bahwa guru berhak memperoleh penghasilan yang layak, meliputi gaji pokok, tunjangan profesi, serta berbagai insentif lain yang disesuaikan dengan beban kerja dan kinerja mereka.

Loyalitas kerja pegawai merupakan aspek mendasar yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Loyalitas tidak sekadar menunjukkan kesetiaan terhadap lembaga, tetapi juga tercermin melalui sikap proaktif dalam melaksanakan tugas, mendukung sesama rekan kerja, serta menaati aturan dan nilai-nilai organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi biasanya menunjukkan rasa memiliki yang kuat terhadap institusi tempatnya bekerja, sehingga terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Tingkat loyalitas yang baik juga menjadikan pegawai lebih mudah menyesuaikan diri dengan kebijakan maupun peraturan organisasi, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Selain itu, pegawai yang loyal cenderung terbuka terhadap pembaruan serta inovasi yang diterapkan oleh lembaga, dan memiliki ketahanan yang lebih kuat dalam menghadapi berbagai tantangan kerja. Loyalitas yang tinggi mendorong keterlibatan aktif pegawai dalam mendukung pengembangan program lembaga, baik dalam bidang akademik maupun

administratif. Sebaliknya, rendahnya loyalitas dapat menimbulkan beragam permasalahan yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti berkurangnya motivasi, meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan, menurunnya disiplin serta kinerja pegawai, hingga munculnya potensi tindakan protes atau mogok kerja. Keadaan tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi stabilitas dan efektivitas operasional lembaga secara keseluruhan.

Namun, loyalitas kerja pegawai tidak terbentuk secara instan, melainkan merupakan hasil dari pengaruh berbagai faktor, salah satunya adalah sistem kompensasi. Pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat rasa komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang dirasakan kurang adil atau tidak proporsional dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, bahkan mendorong pegawai untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Penurunan loyalitas akibat ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat berdampak langsung pada menurunnya produktivitas dan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap lembaga perlu merumuskan kebijakan kompensasi yang tidak hanya menitikberatkan pada aspek finansial, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan pegawai secara menyeluruh, baik dari sisi material maupun nonmaterial.

Kompensasi yang layak tidak hanya terbatas pada pemberian gaji pokok, tetapi juga mencakup berbagai bentuk imbalan lainnya seperti tunjangan, insentif, bonus, fasilitas kesehatan, program pensiun, serta penghargaan lain yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Beragam komponen tersebut menjadi tolok ukur bagi pegawai dalam menilai sejauh mana organisasi memberikan apresiasi terhadap kontribusi yang mereka berikan. Apabila pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima telah sepadan dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kinerja yang dicapai, maka mereka akan memiliki dorongan dan motivasi yang lebih besar untuk bekerja secara maksimal serta mempertahankan loyalitasnya terhadap Lembaga.

Selain kompensasi finansial, faktor non-finansial juga memiliki peranan penting dalam membangun loyalitas pegawai. Bentuk kompensasi non-finansial dapat berupa pengakuan atas prestasi kerja, peluang pengembangan karier,

pelatihan keterampilan, serta fleksibilitas waktu kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Ketika pegawai merasa dihargai tidak hanya dalam bentuk materi, tetapi juga melalui perhatian terhadap pengembangan diri dan kenyamanan kerja, loyalitas mereka terhadap instansi cenderung meningkat.

Berdasarkan hasil telaah terhadap data internal dari lima Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang menjadi objek penelitian (MIS Nurul Islam, MIS Al Barokah, MIS Hubbul Falah, MIS Al Wastihyah dan MIS Al Ahliyah), meliputi data pembagian honorarium, tingkat kehadiran, serta laporan kinerja pegawai, ditemukan bahwa pelaksanaan sistem kompensasi belum terlaksana secara optimal. Hasil analisis menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja yang dilakukan dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai. Dalam beberapa situasi, bentuk kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan tingkat tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, maupun kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan lembaga.

Selain itu, hasil data juga mengindikasikan adanya keterlambatan dalam penyaluran kompensasi pada periode tertentu. Situasi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, melemahkan semangat pegawai dalam menjalankan tugas, serta menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan yang diterapkan di lingkungan kerja. Apabila kondisi tersebut tidak segera ditangani secara tepat, maka dapat berimplikasi pada penurunan kinerja pegawai maupun efektivitas lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Pengelolaan kompensasi yang efektif memegang peranan penting dalam membangun iklim kerja yang produktif dan harmonis. Penerapan sistem kompensasi yang adil dan proporsional dapat mendorong meningkatnya motivasi, loyalitas, serta kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan mutu layanan dan kualitas pendidikan di lingkungan madrasah. Dengan demikian, diperlukan suatu kajian yang lebih komprehensif untuk menelaah sejauh mana sistem manajemen kompensasi telah diterapkan pada masing-masing madrasah, serta bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja para pegawai.

Sejumlah penelitian empiris telah menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan loyalitas pegawai. Misalnya, studi oleh (Dewi & Andriani, 2023) di SMA Negeri 1 Silangkitang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap kompensasi sebesar 81,33% berkorelasi positif dengan loyalitas tenaga pendidik sebesar 77,50%, dengan nilai korelasi 0,561. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan terhadap kompensasi, maka semakin besar pula loyalitas pegawai terhadap institusi. Demikian pula, penelitian oleh (Afifah & Taufiqurrahman, 2023) di SMPIT Al Lauzah Tangerang Selatan mengungkapkan bahwa peningkatan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,417.

Namun demikian, sebagian besar studi tersebut berfokus pada lembaga pendidikan menengah, sementara kajian terkait pada jenjang pendidikan dasar, khususnya di lembaga-lembaga seperti MIS, masih sangat terbatas. Padahal, guru dan tenaga kependidikan di tingkat dasar memiliki peran strategis sebagai fondasi awal dalam pembentukan karakter, nilai, dan keterampilan dasar peserta didik. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kebijakan kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai di jenjang ini menjadi sangat penting.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menjawab persoalan kesejahteraan tenaga pendidik melalui kebijakan kompensasi yang lebih adil, proporsional, dan tepat sasaran. Jika isu ini tidak segera direspons secara sistematis, dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap stabilitas organisasi, kinerja tenaga pendidik, dan kualitas layanan pendidikan. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai di 5 MIS yang ada di Kabupaten Karawang. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam penyusunan kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan berkelanjutan bagi lembaga pendidikan dasar.

Pemilihan judul “Analisis Pengaruh Manajemen Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan” didasarkan pada relevansi topik dengan kebutuhan nyata di lapangan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kesejahteraan

pegawai sekaligus mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh manajemen kompensasi terhadap loyalitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk itu, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan utama sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen kompensasi di MIS Nurul Islam, MIS Al Barokah, MIS Hubbul Falah, MIS Al Wastihyah dan MIS Al Ahliyah?
2. Bagaimana loyalitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan di MIS Nurul Islam, MIS Al Barokah, MIS Hubbul Falah, MIS Al Wastihyah dan MIS Al Ahliyah?
3. Bagaimana pengaruh manajemen kompensasi terhadap loyalitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan di MIS Nurul Islam, MIS Al Barokah, MIS Hubbul Falah, MIS Al Wastihyah dan MIS Al Ahliyah?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh manajemen kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai di . Secara lebih spesifik, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan kebijakan manajemen kompensasi di MIS Nurul Islam, MIS Al Barokah, MIS Hubbul Falah, MIS Al Wastihyah dan MIS Al Ahliyah
2. Untuk mengetahui tingkat loyalitas pegawai di MIS Nurul Islam, MIS Al Barokah, MIS Hubbul Falah, MIS Al Wastihyah dan MIS Al Ahliyah
3. Untuk menganalisa pengaruh pemberian kompensasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan di MIS Nurul Islam, MIS Al Barokah, MIS Hubbul Falah, MIS Al Wastihyah dan MIS Al Ahliyah.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta memperkaya kajian akademik mengenai pengaruh manajemen kompensasi terhadap loyalitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajer pendidikan dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan kompensasi yang lebih efektif guna meningkatkan loyalitas tenaga pendidik dan kependidikan serta memberikan pemahaman mengenai pentingnya kompensasi dalam membangun loyalitas serta mendorong pegawai untuk lebih memahami hak dan kewajiban mereka dalam lingkungan kerja.

E. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi:

No	Peneliti & Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Afifah & Taufiqurrahman (2023)	Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas guru SMPIT Al Lauzah, setiap satuan kenaikan kompensasi meningkatkan	Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik.	Fokus pada guru SMP, sedangkan penelitian ini pada MIS dan SDIT.

No	Peneliti & Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		loyalitas sebesar 1,417.		
2	Dewi & Andriani (2023)	Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas guru di SMA Negeri 1 Silangkitang dengan nilai $r = 0,561$.	Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik.	Fokus pada tingkat SMA, penelitian ini pada MIS Nurul Islam dan Al Barokah.
3	Idham (2021)	Kompensasi dan lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru SDIT Ar-Rahman.	Sama-sama menyoroti pentingnya kompensasi dalam meningkatkan loyalitas.	Idham menyertakan lingkungan sekolah sebagai variabel tambahan.
4	Julaeha (2022)	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Masjid Syuhada; motivasi berpengaruh signifikan.	Sama-sama membahas kompensasi sebagai variabel utama.	Fokus pada kinerja guru, bukan loyalitas.
5	Sumrah Yadi (2023)	Kompensasi dan lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru.	Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru.	Penelitian ini hanya fokus pada kompensasi, tidak menyertakan lingkungan.
6	Mulyati et al. (2021)	Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru di SMP & SMA	Sama-sama menyoroti peran kompensasi terhadap loyalitas.	Penelitian ini menambahkan kepemimpinan dan lingkungan kerja.

No	Peneliti & Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Pondok Modern Selamat.		
8	Kartika et al. (2022)	Kompensasi & disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha.	Sama-sama menekankan pentingnya kompensasi.	Fokus pada kinerja & disiplin kerja, bukan loyalitas.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

F. Kerangka Berfikir

1. Manajemen Kompensasi

Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan/instansi kepada pegawai sebagai penghargaan atas kinerja yang telah mereka berikan untuk kepentingan perusahaan/instansi. Imbalan ini dapat berupa uang maupun fasilitas yang disediakan oleh perusahaan/instansi. Menurut (M. Hasibuan, 2018), Kompensasi mencakup seluruh bentuk pendapatan yang diterima pegawai, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi dan jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi atau instansi tempat bekerja.

Manajemen kompensasi merupakan hal yang sangat bersifat eksklusif, terpisah dari bagianlain dalam perusahaan/organisasi. Pemberian kompensasi diharapkan dapat mencegah pegawai/karyawan keluar meninggalkan Perusahaan/organisasi. Hanya pemberian kompensasi yang layak dan seimbang yang dapat mencegah hal tersebut. Untuk itu, dalam pemberian kompensasi diperlukan manajemen kompensasi yang mendukung strategi usaha secara keseluruhan.

Kompensasi finansial akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, serta memberi manfaat kepada karyawan.

Sedangkan kompensasi nonfinansial akan memuaskan kebutuhan individu atas tantangan, tanggung jawab, dan pengembangan keterampilan. Dalam penelitian ini, dimensi kompensasi yang digunakan mengacu pada (Kadarisman, 2011) yang membagi kompensasi ke dalam dua kategori, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pembagian kompensasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Kompensasi langsung, yaitu imbalan yang diberikan secara rutin dalam jumlah tetap, seperti gaji, insentif, dan bonus.
- b) Kompensasi tidak langsung, yaitu imbalan yang diberikan di luar gaji pokok, seperti tunjangan, program pensiun, asuransi, cuti, serta fasilitas tambahan.

2. Loyalitas kerja

Loyalitas merupakan sikap individu yang mencerminkan komitmen untuk tetap setia terhadap perusahaan/instansi, atasan, maupun rekan kerja. Loyalitas merupakan sikap positif yang mencakup adanya nilai komitmen dan kesetiaan dan ditunjukkan dengan sikap maupun Tindakan individu untuk dapat berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Izzati, 2024). Loyalitas pegawai merupakan elemen fundamental yang tidak dapat dipisahkan dari kesuksesan jangka panjang sebuah organisasi. Studi-studi empiris menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara loyalitas pegawai dan perkembangan perusahaan/instansi. Temuan (Rachel W.Y. Yee., 2010) mengungkapkan bahwa tingkat loyalitas pegawai memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan organisasi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Jasna & Antonic, 2017) yang juga menemukan bahwa ketika pegawai memiliki loyalitas yang tinggi, hal tersebut berkontribusi secara positif pada kemajuan dan perkembangan perusahaan/instansi. Kedua penelitian ini menegaskan pentingnya membangun dan mempertahankan loyalitas pegawai sebagai salah satu faktor pendorong kesuksesan perusahaan/instansi.

Diharapkan setiap karyawan memiliki loyalitas yang tinggi agar tujuan perusahaan/instansi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Penurunan loyalitas karyawan dapat berdampak negatif dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan/instansi. Loyalitas karyawan menjadi faktor krusial dalam menjaga kinerja perusahaan/instansi tetap optimal. Karyawan yang kehilangan loyalitas biasanya menunjukkan penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas perusahaan/instansi. Loyalitas juga mencerminkan keterikatan psikologis individu terhadap pekerjaannya, di mana hubungan antara karyawan dan perusahaan/instansi dianggap sebagai bagian dari citra diri yang terbentuk melalui kontribusi dan pengalaman kerja di perusahaan/instansi tersebut (Program Studi FEB Unmas Denpasar, 2020).

Menurut (Izzati, 2024) indikator loyalitas kerja meliputi:

1. Kepatuhan terhadap aturan
2. Tanggung Jawab
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki
5. Hubungan baik antar pribadi
6. Kesukaan terhadap tugas

Selanjutnya (M. S. Hasibuan, 2013) menyatakan Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu dimensi penting dalam penilaian kinerja pegawai, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, serta organisasi tempat mereka bekerja. Bentuk kesetiaan tersebut tercermin melalui kesiapan pegawai untuk menjaga, mendukung, dan membela organisasi, baik dalam pelaksanaan tugas maupun di luar lingkungan kerja, dari berbagai ancaman atau gangguan yang dapat merugikan lembaga.

3. Manajemen Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Pada hakikatnya, manusia bekerja dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan sebagai sarana dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Seiring dengan hal tersebut, karyawan akan semakin menghargai usaha dan kerja keras yang dilakukan, serta menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Sebagai

bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja tersebut, organisasi memberikan kompensasi kepada pegawainya. Bagi perusahaan atau instansi, kompensasi dipandang sebagai bentuk pengeluaran atau biaya operasional yang diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai, sehingga dapat mendukung tercapainya stabilitas dan keberlanjutan kinerja organisasi.

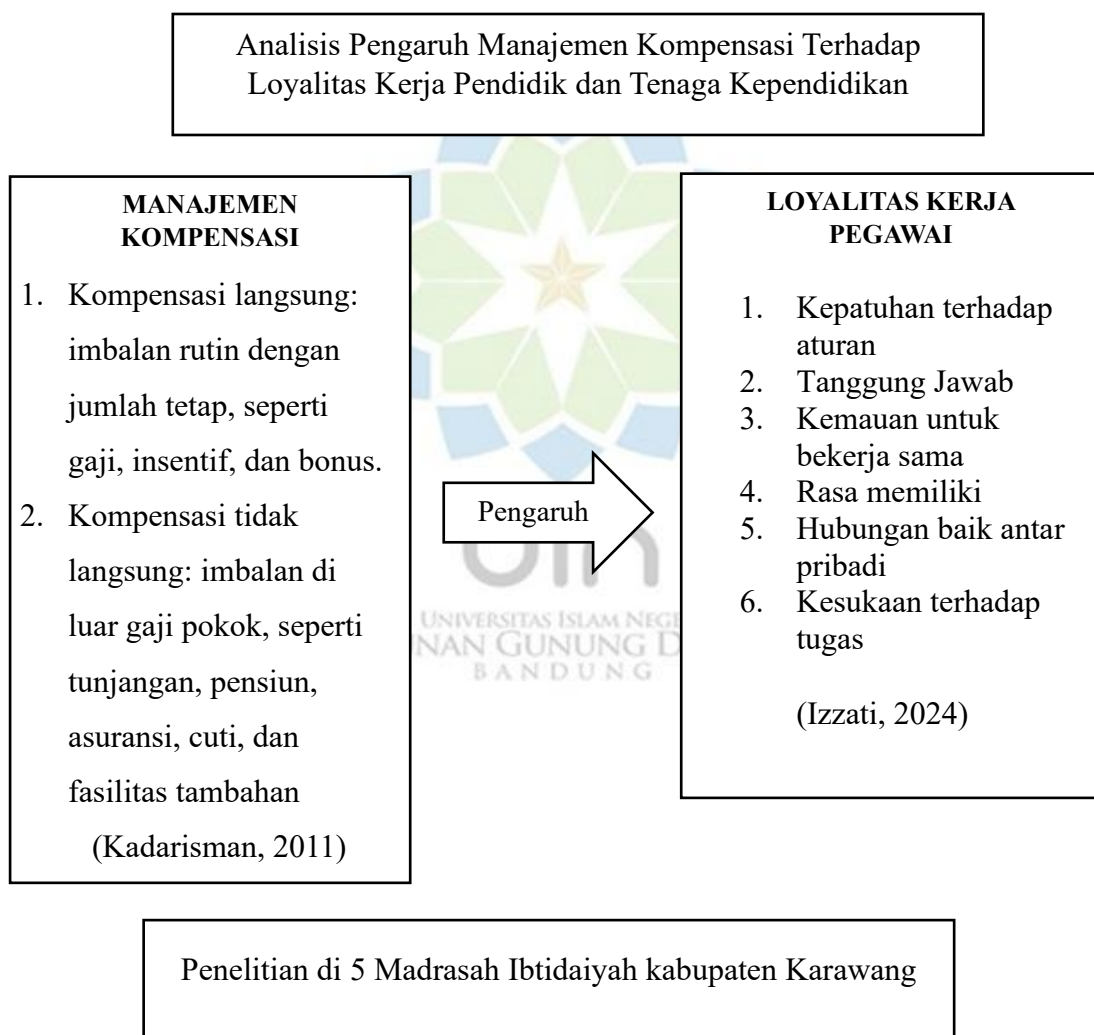
Menurut (Draft, 2006), kompensasi merujuk pada seluruh bentuk pembayaran, baik berupa uang maupun barang atau komoditas lain yang dijadikan pengganti uang, sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan. Sementara itu, (Dessler, n.d.) mendefinisikan kompensasi sebagai penerimaan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Menurut (Norita, 2014) Tuntutan perusahaan/instansi terhadap karyawan sering kali membuat kebutuhan dan keinginan karyawan terabaikan. Ketika kompensasi yang diberikan tidak memadai, karyawan dapat merasa tidak nyaman dan kehilangan loyalitas. Ketidaknyamanan ini berpotensi menimbulkan dampak negatif, baik bagi perusahaan/instansi maupun karyawan itu sendiri, seperti meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan/instansi (*turnover*).

Menurut (Maineldi, Hendriani, & Daulay, 2014) Hubungan antara kompensasi dan loyalitas karyawan bersifat timbal balik. Pemberian kompensasi yang layak dapat mendorong peningkatan loyalitas karyawan, sedangkan loyalitas karyawan dapat berdampak pada peningkatan kompensasi, karena loyalitas biasanya beriringan dengan peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang loyal cenderung melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat, efisien, dan optimal. Umumnya, kompensasi tersebut diberikan sebagai bentuk apresiasi atas loyalitas dan pencapaian karyawan dalam pekerjaannya. Bagi karyawan, kompensasi menjadi salah satu alasan utama untuk bekerja, sekaligus memengaruhi status sosial, motivasi, loyalitas, dan produktivitas mereka (Ambarsari, 2013).

Menurut (Purba, 2012) Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti usia, lama masa kerja, sistem penggajian, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik tugas, perlakuan organisasi, peluang promosi, kompetensi, program pelatihan, serta pemberian insentif bagi karyawan berprestasi. Perubahan pada salah satu faktor tersebut dapat berdampak pada tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dari penjelasan diatas, kerangka pemikiran peneliti ialah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

G. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H0 : Tidak ada pengaruh dari manajemen kompensasi terhadap loyalitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan di 5 Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Karawang

H1 : Ada pengaruh dari manajemen kompensasi terhadap loyalitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan di 5 Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Karawang

