

## OPTIMALISASI MUTU PENDIDIKAN MELALUI STRATEGI PENGEMBANGAN KARIER TENAGA PENDIDIK BERBASIS KOMPETENSI DAN KINERJA

Yoga Prasetya Aziz<sup>1</sup>, Lalu Renggi<sup>2</sup>, Muliawan Hidayatullah<sup>3</sup>

Universitas Pendidikan Mandalika<sup>1,2,3</sup>

e-mail : [yogaprasetya@gmail.com](mailto:yogaprasetya@gmail.com)

### ABSTRAK

Peningkatan mutu pendidikan merupakan isu strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing global. Salah satu faktor kunci dalam optimalisasi mutu pendidikan adalah pengembangan karier tenaga pendidik yang berbasis kompetensi dan kinerja. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan kesenjangan antara standar kompetensi yang diharapkan dengan realitas di lapangan, seperti rendahnya profesionalisme guru, terbatasnya pengembangan karier, serta belum optimalnya sistem evaluasi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan karier tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi literatur terhadap berbagai jurnal ilmiah terbaru. Proses penelitian meliputi pengumpulan, seleksi, analisis, dan sintesis data dari sumber-sumber yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier tenaga pendidik yang terstruktur, berbasis kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, serta didukung oleh sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan, mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara signifikan. Selain itu, penerapan manajemen sumber daya manusia pendidikan yang adaptif dan inovatif turut memperkuat mutu pendidikan. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi mutu pendidikan dapat dicapai melalui integrasi antara pengembangan karier, peningkatan kompetensi, dan sistem evaluasi kinerja yang efektif dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Mutu Pendidikan, Pengembangan Karier, Kompetensi Guru*

### ABSTRACT

Improving the quality of education is a strategic issue in developing competitive and high-quality human resources. One of the key factors in optimizing educational quality is the career development of educators based on competence and performance. However, in practice, there is still a gap between expected competency standards and real conditions, such as low levels of teacher professionalism, limited career development opportunities, and suboptimal performance evaluation systems. This study aims to analyze career development strategies for educators in improving educational quality and to identify influencing factors. The research method used is a qualitative approach through a literature review of recent scientific journals. The research process includes data collection, selection, analysis, and synthesis of relevant sources. The findings indicate that structured career development based on pedagogical, professional, social, and personal competencies, supported by continuous performance evaluation, significantly enhances the quality of learning. Furthermore, the implementation of adaptive and innovative human resource management strengthens educational quality. The study concludes that optimizing educational quality can be achieved through the integration of career development, competency improvement, and effective and sustainable performance evaluation systems.

**Keywords:** *Educational Quality, Career Development, Teacher Competence*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing global. Dalam konteks perkembangan zaman yang ditandai dengan globalisasi, digitalisasi, dan kompleksitas kebutuhan masyarakat, mutu pendidikan menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu sistem pendidikan. Mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran.

Secara ideal, tenaga pendidik diharapkan memiliki kompetensi yang mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang terintegrasi secara utuh. Kompetensi tersebut menjadi fondasi dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara standar kompetensi yang diharapkan dengan kondisi aktual tenaga pendidik. Hal ini terlihat dari masih rendahnya kualitas pembelajaran, kurangnya inovasi dalam proses pembelajaran, serta belum optimalnya pengembangan profesional tenaga pendidik secara berkelanjutan (Setyaningrum et al., 2025).

Selain itu, sistem pengembangan karier tenaga pendidik di banyak lembaga pendidikan belum berjalan secara sistematis dan terencana. Pengembangan karier seringkali masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi dan kinerja. Kondisi ini berdampak pada rendahnya motivasi kerja, terbatasnya peluang pengembangan diri, serta kurang optimalnya kontribusi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan (Fajriansyah & Ubaidillah, 2025). Padahal, pengembangan karier yang terarah dan berkelanjutan dapat menjadi salah satu strategi efektif dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik.

Di sisi lain, upaya peningkatan mutu pendidikan juga memerlukan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan. Evaluasi kinerja tenaga pendidik tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran, tetapi juga sebagai dasar dalam perencanaan pengembangan profesional. Penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan secara sistematis dapat meningkatkan kualitas pembelajaran serta mendorong peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan (Istiqomah et al., 2025; Zahara et al., 2025). Namun, dalam praktiknya, sistem evaluasi kinerja seringkali belum diimplementasikan secara optimal dan belum terintegrasi dengan pengembangan karier tenaga pendidik.

Lebih lanjut, penerapan manajemen mutu pendidikan seperti quality assurance menjadi salah satu pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Quality assurance tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses yang melibatkan seluruh komponen pendidikan, termasuk tenaga pendidik (Adzhar & Yasin, 2025). Selain itu, inovasi dalam pembelajaran juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, terutama dalam menghadapi tantangan era digital yang menuntut kreativitas dan adaptasi tinggi dari tenaga pendidik (Khusnah, 2025).

Dalam konteks perkembangan global, pengembangan karier tenaga pendidik juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti kebijakan pendidikan, lingkungan kerja, serta akses terhadap sumber daya pengembangan profesional. Penelitian internasional menunjukkan bahwa keterbatasan akses dan marginalisasi dapat menghambat perkembangan karier tenaga pendidik, sehingga berdampak pada kualitas pendidikan (Wang & Chang, 2025). Oleh karena itu, diperlukan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan dalam mengembangkan karier tenaga pendidik agar mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut.

Sejalan dengan perkembangan teknologi, transformasi digital dalam dunia pendidikan juga mendorong perubahan dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan. Pemanfaatan teknologi, termasuk kecerdasan buatan, memberikan peluang besar dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik serta efektivitas pembelajaran (Rohida & Sudiantini, 2025). Hal ini



menunjukkan bahwa pengembangan karier tenaga pendidik harus mampu beradaptasi dengan perubahan zaman agar tetap relevan dan efektif.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji aspek kompetensi, kinerja, maupun pengembangan karier tenaga pendidik secara terpisah, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yang mengintegrasikan ketiga aspek tersebut dalam satu kerangka strategis yang komprehensif. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya belum secara eksplisit mengaitkan pengembangan karier tenaga pendidik dengan upaya peningkatan mutu pendidikan secara sistemik dan berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih mendalam.

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas dalam pengembangan karier tenaga pendidik serta dampaknya terhadap mutu pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan strategis yang mengintegrasikan pengembangan karier tenaga pendidik berbasis kompetensi dan kinerja sebagai upaya optimalisasi mutu pendidikan. Penelitian ini memiliki nilai kebaruan (novelty) dalam mengintegrasikan tiga aspek utama, yaitu pengembangan karier, kompetensi, dan kinerja tenaga pendidik, dalam satu kerangka strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung mengkaji aspek-aspek tersebut secara parsial, penelitian ini menawarkan pendekatan integratif yang menempatkan ketiga aspek tersebut sebagai satu kesatuan sistem yang saling berhubungan dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu pendidikan serta kontribusi praktis dalam perumusan kebijakan dan strategi peningkatan mutu pendidikan di berbagai jenjang pendidikan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur (*library research*) yang bertujuan untuk mengkaji dan mensintesis berbagai konsep serta temuan empiris terkait strategi pengembangan karier tenaga pendidik berbasis kompetensi dan kinerja dalam optimalisasi mutu pendidikan. Sumber data yang digunakan berupa data sekunder yang berasal dari artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional, prosiding, serta publikasi akademik lain yang relevan dan mutakhir, khususnya dalam lima tahun terakhir. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi dengan tahapan penelusuran literatur melalui database seperti Google Scholar dan Garuda, seleksi berdasarkan relevansi topik dan kredibilitas sumber, serta pengelompokan literatur sesuai tema penelitian, seperti mutu pendidikan, pengembangan karier tenaga pendidik, kompetensi guru, dan evaluasi kinerja.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Selain itu, digunakan teknik sintesis untuk mengintegrasikan berbagai hasil penelitian sehingga diperoleh kerangka konseptual yang komprehensif. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi yang relevan serta melakukan analisis kritis terhadap setiap sumber untuk memastikan validitas dan reliabilitas data. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang mendalam dan sistematis mengenai strategi pengembangan karier tenaga pendidik berbasis kompetensi dan kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan analisis literatur ilmiah yang relevan, ditemukan bahwa optimalisasi mutu pendidikan melalui strategi pengembangan karier tenaga pendidik berbasis kompetensi dan kinerja dipengaruhi oleh beberapa aspek utama yang saling berkaitan. Pertama, pengembangan

karier tenaga pendidik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Program pengembangan karier yang terencana dan berkelanjutan, seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, promosi jabatan, serta pembinaan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan institusi pendidikan, terbukti mampu meningkatkan motivasi, profesionalisme, serta kinerja tenaga pendidik. Kedua, kompetensi tenaga pendidik merupakan fondasi utama dalam meningkatkan mutu pendidikan, meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang harus dimiliki setiap tenaga pendidik. Ketiga, evaluasi kinerja tenaga pendidik berperan sebagai instrumen penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan. Evaluasi yang dilakukan secara sistematis, objektif, dan berkelanjutan memberikan umpan balik konstruktif bagi tenaga pendidik serta menjadi dasar pengambilan keputusan terkait pengembangan karier.

Keempat, penerapan manajemen mutu pendidikan melalui quality assurance memastikan seluruh proses pendidikan berjalan sesuai standar yang ditetapkan, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. Kelima, adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan transformasi digital berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran serta pengembangan kompetensi digital tenaga pendidik meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran.

**Tabel 1. Faktor-faktor Optimalisasi Mutu Pendidikan**

No	Faktor Utama	Deskripsi
1	Pengembangan Karier	Program terencana dan berkelanjutan meningkatkan profesionalisme
2	Kompetensi Guru	Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian
3	Evaluasi Kinerja	Evaluasi berkelanjutan untuk peningkatan kualitas kerja
4	Manajemen Mutu	Penerapan quality assurance dalam pendidikan
5	Transformasi Digital	Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier tenaga pendidik memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Fajriansyah & Ubaidillah (2025), yang menegaskan bahwa pengembangan karier yang terstruktur dapat meningkatkan motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja tenaga pendidik. Pengembangan karier tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan jenjang jabatan, tetapi juga sebagai upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru menjadi aspek fundamental yang harus diperkuat melalui pengembangan karier (Setyaningrum et al., 2025). Evaluasi kinerja berperan penting dalam optimalisasi mutu pendidikan. Evaluasi yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan memberikan umpan balik konstruktif bagi guru serta mendukung pengambilan keputusan terkait pengembangan karier (Istiqomah et al., 2025; Zahara et al., 2025). Penerapan manajemen mutu melalui quality assurance juga terbukti mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan, karena menekankan standar mutu serta evaluasi setiap proses pendidikan (Adzhar & Yasin, 2025).

Selain itu, inovasi pembelajaran menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, terutama dalam menghadapi perubahan kebutuhan peserta didik di era digital (Khusnah, 2025). Pengembangan profesionalisme guru melalui pendidikan berkelanjutan menjadi strategi penting untuk menjaga mutu pendidikan (Munawir et al., 2025). Transformasi digital, termasuk pemanfaatan teknologi dan kecerdasan buatan, juga berkontribusi pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik serta efektivitas pembelajaran (Rohida & Sudiantini, 2025). Faktor eksternal, seperti kebijakan pendidikan dan lingkungan kerja, turut memengaruhi

pengembangan karier tenaga pendidik, sehingga optimalisasi mutu pendidikan memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi (Wang & Chang, 2025). Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa optimalisasi mutu pendidikan memerlukan strategi terpadu yang menggabungkan pengembangan karier berbasis kompetensi dan kinerja, sistem evaluasi yang efektif, manajemen mutu yang berkelanjutan, serta inovasi dalam pembelajaran, sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan secara sistematis dan berkelanjutan sesuai tuntutan perkembangan zaman.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi mutu pendidikan sangat ditentukan oleh efektivitas strategi pengembangan karier tenaga pendidik yang berbasis kompetensi dan kinerja. Pengembangan karier yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan mampu meningkatkan profesionalisme, motivasi, serta kualitas kinerja tenaga pendidik. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Selain itu, kompetensi tenaga pendidik yang mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian merupakan fondasi utama dalam menciptakan pendidikan yang bermutu. Lebih lanjut, integrasi antara pengembangan karier, evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan, serta penerapan manajemen mutu pendidikan menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara komprehensif. Dukungan inovasi pembelajaran dan pemanfaatan teknologi juga memperkuat efektivitas strategi tersebut dalam menghadapi tantangan era digital. Dengan demikian, optimalisasi mutu pendidikan tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Ke depan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan pendidikan, khususnya dalam merancang sistem pengembangan karier tenaga pendidik yang lebih adaptif, serta menjadi referensi bagi penelitian lanjutan yang bersifat empiris untuk menguji implementasi strategi ini di berbagai konteks pendidikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adzhar, M. H., & Yasin, M. (2025). Upaya strategis peningkatan mutu pendidikan berkelanjutan melalui quality assurance di madrasah aliyah negeri 1 kota Kediri. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3), 783-798. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i3.1590>
- Khusnah, S. (2025). Inovasi Pembelajaran sebagai Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan di Indonesia. *An-Nahdhah: Journal of Education and Culture*, 1(1), 37-45. <https://doi.org/10.63199/an-nahdhah.v1i1.9>
- Fajriansyah, L., & Ubaidillah, Y. N. (2025). Merancang Strategi Pengembangan Karier Dan Dampaknya Terhadap Dunia Pendidikan. *Journal of Islamic Education Studies*, 4(1), 37-44. <https://doi.org/10.58569/jies.v4i1.1290>
- Setyaningrum, H., Nurkholifah, Y. F., Maulana, U., & Soraya, S. Z. (2025). Membentuk guru profesional: Dampak kompetensi pedagogik dan kepribadian. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran* | E-ISSN: 3026-6629, 2(4), 1032-1036. <https://sajiem.uinponorogo.ac.id/sajiem/index>
- Fitriani, G. N. N. A., & Haq, A. (2025). Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 6(1), 37-52. <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i4.1161>
- Rohida, L., & Sudiantini, D. (2025). Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi Untuk Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Di Era Artificial Intelligence. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 2045-2055.

- Rahman, F., Caniago, Y. I. P., & Wildanah, F. (2025). Strategi meningkatkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu sekolah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan* | E-ISSN: 3062-7788, 2(1), 288-294.
- Munawir, M., Yani, F. P., & Az-zahra, E. A. (2025). Pengembangan profesionalisme guru melalui program pendidikan berkelanjutan: Sebuah kajian literatur. *Indonesian Journal of Learning and Educational Studies*, 3(1), 14-26. <https://doi.org/10.62385/ijles.v3i1.179>
- Zahara, R., Rahmadani, R., & Aini, S. (2025). Strategi Evaluasi Kinerja Guru Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar. *CARONG: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(1), 140-147. <https://doi.org/10.62710/s15vby24>
- Wang, J., & Chang, B. (2025). More marginalization, less career development? Linking marginalization profiles to decent work among rural teachers. *Acta Psychologica*, 252, 104668. [doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104668](https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104668)
- Lovrić, M., Gajski, G., Fernández-Agüera, J., Pöhlker, M., Gursch, H., EDIAQI Consortium, ... & Mureddu, F. (2025). Evidence driven indoor air quality improvement: An innovative and interdisciplinary approach to improving indoor air quality. *BioFactors*, 51(1), e2126. [doi.org/10.1002/biof.2126](https://doi.org/10.1002/biof.2126)