

Tersedia online di: journal.gunabangsa.ac.id

Journal of Health (JoH)

ISSN (online): 2407-6376 | ISSN (print): 2355-8857



Supportive Supervision Strategies to Improving Community Health Worker (CHW) Performance: A Scoping Review

Strategi Supervisi Suportif dalam Meningkatkan Kinerja *Community Health Worker* (CHW): A Scoping Review

Nurhidayati Ningsih^{1*}, Nyoman Anita Damayanti²

Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Universitas Airlangga Surabaya Indonesia

ABSTRACT

Background. *Community Health Workers (CHWs) play a crucial role in delivering health services, particularly in hard-to-reach areas; however, their performance is often hindered by excessive workloads, limited training, and inadequate supervision, thus supportive supervision is needed to provide guidance, emotional support, and continuous training in a conducive work environment. The objective of this study was to identify effective supportive supervision strategies to improve CHW performance through a scoping review. The methods involved article selection based on the PCC framework (Population: CHWs; Concept: supportive supervision strategies; Context: no geographical limitation), with data searches conducted in PubMed and Scopus databases using relevant Boolean search strings. Screening was performed according to inclusion criteria (relevant keywords, published within the last five years, full text, English language, aligned with PCC) and exclusion criteria (inaccessible, duplicates, or review articles), resulting in six articles analyzed using the PRISMA diagram. The results revealed that effective supportive supervision strategies include needs-based training, provision of motivation and moral support, structured performance monitoring and evaluation, constructive feedback, and strengthened communication and collaboration with stakeholders. The application of these strategies was found to improve CHW productivity, service quality, job satisfaction, and loyalty, while fostering a harmonious and sustainable work environment that ultimately supports the success of community health programs.*

Keywords: *Supportive Supervision, Community Health Workers, Performance, Public Health, Community Health Services*

INFORMASI ARTIKEL

Diterima : 07 Agustus 2025
 Direvisi : 10 September 2025
 Disetujui : 10 September 2025
 Dipublikasi : 31 Januari 2026

KORESPONDENSI

Nurhidayati Ningsih
 ningsihnurhidayati@gmail.com

Copyright © 2026 Author(s)



Di bawah lisensi *Creative Commons Attribution 4.0 International License*.

INTISARI

Latar Belakang. *Community Health Worker (CHW) memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan masyarakat, terutama di daerah sulit dijangkau, namun kinerja mereka sering terkendala oleh beban kerja berlebih, pelatihan terbatas, dan kurangnya supervisi sehingga diperlukan supervisi suportif yang mampu memberikan bimbingan, dukungan emosional, serta pelatihan berkelanjutan dalam lingkungan kerja yang mendukung. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi strategi supervisi suportif yang efektif dalam meningkatkan kinerja CHW melalui metode scoping review. Metode yang digunakan yaitu pemilihan artikel berdasarkan kriteria PCC (Population: CHW; Concept: strategi supervisi suportif; Context: tanpa batasan wilayah) dengan pencarian pada database Pubmed dan Scopus menggunakan Boolean search yang relevan, kemudian dilakukan skrining berdasarkan kriteria inklusi (kata kunci sesuai, diterbitkan ≤5 tahun, full text, bahasa Inggris, sesuai PCC) dan eksklusi (tidak dapat diakses, duplikasi, atau berupa review), sehingga diperoleh 6 artikel yang dianalisis dengan diagram PRISMA. Hasil menunjukkan strategi supervisi suportif yang efektif*

meliputi pelatihan berbasis kebutuhan, pemberian motivasi dan dukungan moral, monitoring serta evaluasi kinerja terstruktur, umpan balik konstruktif, serta penguatan komunikasi dan kolaborasi dengan pemangku kepentingan, di mana penerapannya terbukti mampu meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, kepuasan kerja, dan loyalitas CHW sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan, sehingga mendukung keberhasilan program kesehatan masyarakat.

Kata kunci: Supervisi suportif, *Community Health Workers*, Kinerja, Kesehatan Masyarakat, Pelayanan Kesehatan Komunitas

PENDAHULUAN

Minat terhadap program *Community Health Worker* (CHW) semakin meningkat di seluruh dunia. Hal ini terjadi karena mereka memiliki potensi besar untuk membantu mencapai tujuan kesehatan di tingkat lokal, nasional, maupun global (Zulu & Perry, 2021). *Community Health Workers* (CHW) adalah pemberi layanan kesehatan yang tinggal di komunitas masyarakat dan memiliki tingkat pendidikan serta pelatihan formal yang lebih terbatas dibandingkan dengan tenaga kesehatan profesional seperti perawat dan dokter (WHO, 2020). CHW di Indonesia sering disebut dengan kader pemberdayaan masyarakat bidang kesehatan (kader kesehatan), yaitu individu yang dipilih dan dilatih untuk menggerakkan partisipasi masyarakat dalam pelayanan kesehatan primer (Kementerian Kesehatan RI, 2019).

CHW memiliki peran penting dalam meningkatkan layanan kesehatan di masyarakat, terutama pada daerah yang sulit terjangkau oleh fasilitas kesehatan (WHO, 2020). Pada awalnya, CHW hanya berfokus pada kesehatan ibu dan anak, namun seiring waktu peran mereka berkembang mencakup program terkait HIV, tuberkulosis (TB), penyakit tidak menular, kesehatan mental, dan perawatan paliatif. Tugas CHW dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat meliputi edukasi dan promosi kesehatan, membantu masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan yang tepat, mengajak anggota masyarakat ikut serta dalam program kesehatan, membantu kelompok rentan dengan memberikan dukungan khusus, seperti kunjungan rumah, penilaian kebutuhan kesehatan, dan dukungan emosional. Selain itu, CHW juga membantu dalam pengumpulan data maupun pemantauan kesehatan wilayah setempat (Glenton dkk., 2021).

Dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya, CHW tidak terlepas dari beragam tantangan yang kompleks. Beberapa kendala tersebut meliputi kurangnya peluang pengembangan karier, terbatasnya jumlah SDM sehingga beban kerja berlebih, gaji yang tidak memadai, manajemen yang belum optimal, kurangnya supervisi, keterbatasan akses terhadap teknologi, kurangnya pelatihan, dan beban administratif yang tinggi (Kurapati & Thippaiah, 2022). Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja CHW, baik dari segi efektivitas pelayanan yang diberikan maupun motivasi kerja mereka, sehingga berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan masyarakat.

Potret kader kesehatan di Indonesia menunjukkan tantangan serupa. Mayoritas kader bekerja secara sukarela atau dengan insentif minimal, sering memegang beberapa fungsi sekaligus (misal Posyandu Balita, KIA, Lansia, KB), serta menerima supervisi yang tidak selalu rutin dan konsisten dari Puskesmas. Selain itu, keterbatasan akses terhadap alat kesehatan, logistik, dan teknologi informasi, terutama di daerah terpencil, turut memengaruhi efektivitas pelayanan kesehatan masyarakat dan motivasi kerja kader (Ayunina, 2024).

Kinerja merupakan hasil dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian yang diperoleh berdasarkan kemampuan dan upaya yang dilakukan dalam suatu periode tertentu (Robbins & Judge, 2017). Kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator kuantitatif maupun kualitatif yang mencakup produktivitas, kualitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan (Kok, dkk., 2021). Dalam konteks CHW, kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh faktor individu, seperti motivasi dan

keterampilan, serta faktor lingkungan kerja, seperti hubungan harmonis, komunikasi efektif, dan dukungan dari pemimpin (Triansyah dkk., 2023)

Salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja CHW adalah pelaksanaan supervisi suportif yang efektif. Supervisi suportif merupakan pendekatan yang berfokus pada pemantauan kinerja berdasarkan pencapaian tujuan, penggunaan data untuk pengambilan keputusan, dan tindak lanjut terhadap staf guna memastikan setiap tugas dilaksanakan dengan baik sesuai harapan (World Health Organization, 2020). Berbeda dengan supervisi tradisional yang cenderung otoriter dan berfokus pada inspeksi, supervisi suportif mengutamakan pengembangan keterampilan serta penguatan praktik baik melalui pendekatan yang positif (Marquez & Kean, 2022). Supervisi suportif berfokus pada pemberian bimbingan, dukungan emosional, pelatihan berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga CHW merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan layanan kesehatan berkualitas (Westgate dkk., 2021).

Supervisi suportif sangat efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, kinerja (Westgate dkk., 2021). Penerapan supervisi suportif di berbagai negara terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan kesehatan berbasis masyarakat.

Di Indonesia, pendekatan ini diterapkan oleh tenaga kesehatan Puskesmas, seperti bidan dan perawat, terhadap kader Posyandu. Kementerian Kesehatan telah mengembangkan pelatihan berbasis 25 keterampilan dasar kader, yang dilanjutkan dengan penilaian kecakapan pada tiga tingkatan Purwa, Madya, dan Utama. Meskipun sistem pembinaan berbasis kecakapan ini telah diterapkan, pelaksanaannya masih menghadapi tantangan signifikan, termasuk jumlah kader yang terbatas, motivasi yang bergantung pada altruisme, supervisi yang belum rutin, serta keterbatasan sumber daya dan fasilitas, terutama di daerah terpencil (Kementerian Kesehatan RI, 2023).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi supervisi suportif yang efektif guna meningkatkan kinerja CHW, sehingga dapat mendukung keberhasilan program kesehatan masyarakat secara lebih optimal.

METODE

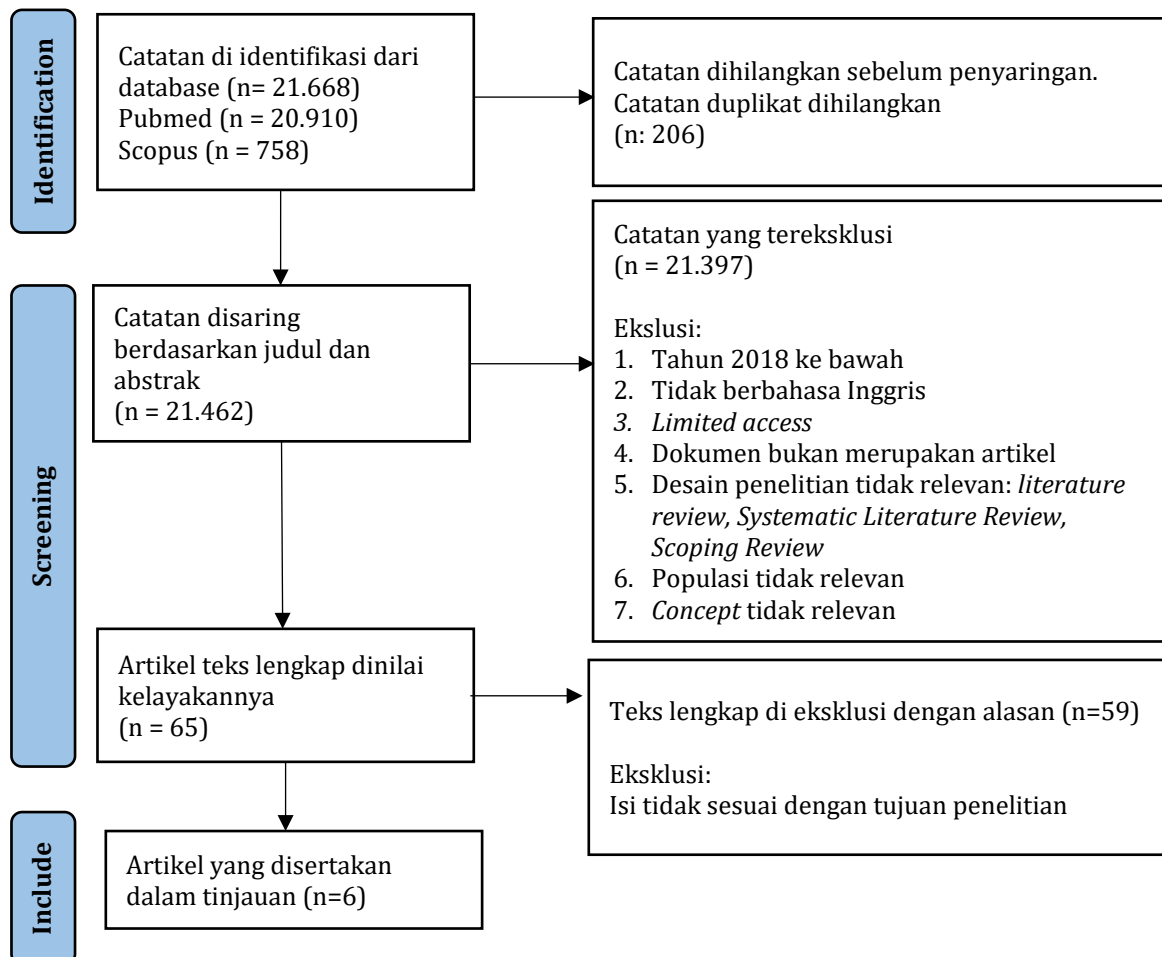
Penelitian ini menggunakan metode *scoping review* untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi literatur yang relevan terkait strategi supervisi suportif dalam meningkatkan kinerja *Community Health Worker* (CHW). Tahapan penelitian dimulai dengan pencarian artikel menggunakan metode kriteria PCC (*Population, Concept, Context*). *Population* dalam penelitian ini yaitu *Community Health Worker* (CHW). *Concept* penelitian ini berupa strategi supervisi suportif dalam peningkatan kinerja CHW. *Context* pada penelitian ini tanpa batasan wilayah geografis saat pemilihan artikel.

Pencarian data dilaksanakan pada tanggal 1-20 Desember 2024 pada dua *database*, yaitu Pubmed dan Scopus. *Boolean search* pada *database Pubmed* berupa “*supportive supervision*” AND (“*community health worker*” OR “*community health aides*” OR “*village health worker*”) AND “*performance*”. *Boolean search* pada *database Scopus* berupa (“*supportive*” OR “*supervision*”) AND “*community*” AND “*health*” AND “*worker*” OR “*aides*” OR “*village*” AND “*performance*”.

Skrining data dengan cara memilih artikel yang sesuai dengan judul penelitian dan sesuai dengan kriteria inklusi, yaitu: 1) Sesuai dengan kata kunci; 2) artikel diterbitkan kurang dari 5 tahun; 3) bisa diakses secara full text; 4) artikel berbahasa Inggris; 5) memenuhi kriteria PCC (*Population, Concept, Context*). Penilaian kualitas (kelayakan) disesuaikan dengan kriteria eksklusi, yaitu: 1) artikel yang tidak dapat diakses; 2) duplikasi artikel; 3) desain penelitian *literature review, systematic literature review, dan scoping review*.

Proses seleksi dilakukan oleh dua *reviewer* independen. Jika terdapat perbedaan penilaian, kedua *reviewer* melakukan diskusi dan pertimbangan bersama hingga mencapai konsensus sebelum artikel disertakan dalam analisis. Evaluasi kualitas menggunakan *JBICritical Appraisal Checklist* untuk memastikan kelayakan metodologis dan relevansi studi.

Hasil pencarian data didapatkan enam artikel yang di *review* dan disajikan dalam bentuk diagram PRISMA pada gambar 1.



Gambar 1. PRISMA Flow Chart, Scoping Review Results

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari proses seleksi literatur dimulai dengan identifikasi, di mana artikel ditemukan melalui pencarian di basis data Pubmed dan Scopus. Setelah penghapusan duplikasi, artikel disaring berdasarkan judul dan abstrak pada tahap penyaringan. Artikel yang lolos kemudian dievaluasi secara menyeluruh pada tahap penilaian teks penuh untuk memastikan kesesuaiannya dengan kriteria inklusi. Akhirnya, artikel yang memenuhi kriteria sebanyak 6 (enam) artikel dimasukkan ke dalam tahap inklusi untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 1. Ringkasan *Scoping Review* Strategi Supervisi Suportif dalam Meningkatkan Kinerja *Community Health Worker* (CHW)

No	Penulis	Judul Artikel dan Tahun	Metode	Hasil	Strategi Supervisi Suportif	Tema Utama
1	Tumelo Assegaai, Helen Schneider .	<i>National guidance and district-level practices in the supervision of community health workers in South Africa: a qualitative study</i> (2019).	Penelitian kualitatif deskriptif dengan menggabungkan tinjauan dokumen kebijakan dan wawancara.	Supervisi suportif penting dalam meningkatkan kinerja CHW, namun pelaksanaannya terkendala oleh pelaporan yang bervariasi, minimnya dukungan moral, emosional, sosial, sumber daya terbatas, beban kerja manajer klinik, dan hubungan kurang harmonis antara <i>Ward Based Outreach Team</i> (WBOT) dan staf fasilitas kesehatan.	Supervisi suportif bagi CHW mencakup: 1. Pengawasan kepatuhan terhadap standar organisasi; 2. Pengelolaan sumber daya; 3. Pemantauan kinerja; 4. Pelatihan dan pembinaan teknis; 5. Dukungan moral dan motivasi untuk menjaga semangat kerja; 6. Menciptakan hubungan yang harmonis.	1. Dukungan moral dan motivasi; 2. Penguatan kolaborasi dan komunikasi.
2	Tumelo Assegaai, Helen Schneider .	<i>The supervisory relationships of community health workers in primary health care: social network analysis of ward-based outreach teams in Ngaka Modiri Molema District, South Africa</i> (2019).	Penelitian <i>cross-sectional</i> mengevaluasi hubungan sosial dan profesional antara <i>Ward Based Outreach Team</i> (WBOT) dan aktor lain dalam sistem <i>Public Health Care</i> menggunakan pendekatan <i>Social Network Analysis</i> (SNA).	Supervisi suportif dilaksanakan oleh perawat, selain itu juga adanya dukungan antar CHW. Sedangkan staf fasilitas kesehatan dan <i>middle manager</i> di subdistrik tidak menunjukkan peran aktif dalam melaksanakan supervisi suportif.	1. Mendukung kerjasama tim, termasuk dukungan manajer dan staf fasilitas kesehatan terhadap CHW; 2. Adanya sistem pengawasan, pendampingan dalam penyelesaian masalah, serta pemberian umpan balik.	Penguatan kolaborasi dan komunikasi.

No	Penulis	Judul Artikel dan Tahun	Metode	Hasil	Strategi Supervisi Suportif	Tema Utama
3	Yu-hwei Tseng, Frances Griffiths, Julia de Kadt, Nonhlanhla Nxumalo, Teurai Rwafa, Hlologelo Malatji, Jane Goudge	<i>Integrating community health workers into the formal health system to improve performance: a qualitative study on the role of on-site supervision in the South African programme</i> (2019).	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, observasi terhadap CHW dan supervisory, <i>Focused Group Discussion</i> (FGD), dan wawancara.	Supervisor efektif mendukung CHW melalui adanya kunjungan, dan peninjauan ke lapangan. Tim dengan supervisor senior lebih terintegrasi dan mampu memastikan perawatan berkesinambungan, sementara supervisor junior cenderung kurang terlibat dengan staf klinik, sehingga dapat menurunkan kepercayaan klien.	<ol style="list-style-type: none"> Supervisor memberikan <i>on the job training</i> bagi CHW; Supervisor membantu CHW memahami peran penting dan tugas mereka dalam sistem kesehatan; Supervisor menemani CHW dalam kunjungan rumah tangga; Supervisor secara teratur meninjau log harian, memantau aktivitas dan kinerja CHW; Supervisor membantu CHW dalam menyusun laporan; Supervisor memahami kendala yang dihadapi oleh CHW dengan adanya komunikasi dua arah; Supervisor membantu CHW menyelesaikan kendala di lapangan; Supervisor mendukung kolaborasi antara CHW dan staf klinik; Supervisor memberikan dukungan emosional, membantu mengurangi 	<ol style="list-style-type: none"> Pelatihan dan pengembangan keterampilan berbasis kebutuhan; Dukungan moral dan motivasi; Monitoring, evaluasi kinerja, dan pemberian umpan balik; Penguatan kolaborasi dan komunikasi.

No	Penulis	Judul Artikel dan Tahun	Metode	Hasil	Strategi Supervisi Suportif	Tema Utama
					frustasi dan demotivasi yang timbul.	
4	Tumelo Assegaai, Helen Schneider, and Vera Scott.	<i>Developing a district level supportive supervision framework for community health workers through co-production in South Africa</i> (2021).	Pendekatan partisipatif dan iteratif berbasis <i>co-production</i> untuk mengembankan kerangka supervisi CHW.	Hasil akhir dari proses ini adalah tercapainya kesepakatan tentang isu utama yang dihadapi program serta dirumuskannya rekomendasi untuk kerangka supervisi suportif yang sesuai dengan konteks lokal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembagian peran yang jelas antara manajer, WBOT, dan CHW agar program berjalan efektif; 2. Adanya kolaborasi yang baik antara CHW, Supervisor dan staf fasilitas kesehatan lainnya; 3. Adanya jadwal pelatihan secara berkala; 4. Mengadakan pertemuan secara berkala untuk membahas kendala yang dihadapi; 5. Memberikan dukungan moral dan motivasi untuk mencegah <i>burn out</i>; 6. Dari segi kepemimpinan, adanya konsistensi dalam mengimplementasikan kebijakan, memberikan dukungan sumber daya yang dibutuhkan dan membangun komunikasi yang efektif; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan moral dan motivasi; 2. Penguatan kolaborasi dan komunikasi
5	Wafa Aftab, Suneel Piryani, Fauziah Rabbani.	<i>Does supportive supervision intervention improve community</i>	Pemberian intervensi dengan memberikan pelatihan untuk <i>Lady</i>	Praktik pemberian umpan balik tertulis oleh <i>Lady Health Supervisor</i> (LHS) meningkat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan kurikulum pelatihan dan melaksanakan pelatihan bagi <i>Lady Health</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan dan pengembangan keterampilan berbasis kebutuhan;

No	Penulis	Judul Artikel dan Tahun	Metode	Hasil	Strategi Supervisi Suportif	Tema Utama
		<i>health worker knowledge and practices for community management of childhood diarrhea and pneumonia? Lessons for scale-up from Nigraan and Nigraan plus trials in Pakistan (2021).</i>	<i>Health Supervisor (LHS) dan pemberian umpan balik tertulis kepada Lady Health Worker (LHW) oleh LHS.</i>	signifikan di kedua distrik. Kinerja supervisi LHS dalam meninjau pengobatan juga lebih baik di kelompok intervensi. Selain itu, keterampilan <i>Lady Health Worker (LHW)</i> dalam menilai dehidrasi, mengukur laju pernapasan, dan mengklasifikasikan diare menunjukkan peningkatan yang lebih baik dibandingkan kelompok pembanding.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Supervisor (LHS) dan Lady Health Worker (LHW)</i> dengan metode interaktif; 2. Melaksanakan evaluasi terhadap keterampilan LHW secara periodik; 3. LHS memberikan bimbingan terhadap LHW jika terdapat laporan kasus; 4. Supervisi suportif ditingkatkan dengan pemberian umpan balik tertulis melalui kartu umpan balik; 5. Pendampingan berfokus pada penyelesaian masalah. 6. Pemberian penghargaan bagi yang berkinerja baik. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Dukungan moral dan motivasi; 3. Monitoring, evaluasi kinerja, dan pemberian umpan balik
6	Hlologelo Malatji, Frances Griffiths, and Jane Goudge.	<i>Supportive Supervision from a Roving Nurse Mentor in a Community Health Worker Programme: a Process Evaluation in South Africa (2022).</i>	Evaluasi proses longitudinal , dengan menggunakan wawancara mendalam, FGD, dan observasi sebelum intervensi, selama intervensi, dan 6 bulan setelah intervensi	Selama 15 bulan, mentor melatih CHW dan supervisornya untuk menguasai keterampilan baru, mengatasi ketakutan akan kegagalan, dan memperbaiki inefisiensi operasional. Hal tersebut dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kapasitas dan keterampilan CHW mengenai keterampilan klinis, pemecahan masalah, dan komunikasi; 2. Pendekatan personal dengan memberikan dukungan moral untuk mengatasi ketakutan akan kegagalan serta menciptakan lingkungan belajar yang nyaman; 3. Pengembangan sistem operasional; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan dan pengembangan keterampilan berbasis kebutuhan; 2. Dukungan moral dan motivasi; 3. Monitoring, evaluasi kinerja, dan pemberian umpan balik; 4. Penguatan kolaborasi dan komunikasi;

No	Penulis	Judul Artikel dan Tahun	Metode	Hasil	Strategi Supervisi Suportif	Tema Utama
					4. Menjadi mediator dalam penyelesaian konflik serta menjaga lingkungan kerja yang harmonis; 5. Meningkatkan kolaborasi antara CHW, fasilitas kesehatan, dan struktur masyarakat; 6. Dukungan berkelanjutan serta memberikan pendampingan dalam menindaklanjuti masalah kesehatan yang ada.	

Supervisi suportif memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja *Community Health Workers* (CHW), sebagaimana dibuktikan oleh berbagai penelitian. Peran supervisor tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pendukung yang mampu memberikan dorongan, pelatihan, serta umpan balik yang konstruktif. Untuk mencapai supervisi yang efektif, terdapat beberapa strategi utama yang telah diidentifikasi, yaitu pelatihan berbasis kebutuhan, dukungan moral dan motivasi, monitoring dan evaluasi kinerja, serta penguatan kolaborasi dan komunikasi.

Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Berbasis Kebutuhan

Pelatihan merupakan salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kapasitas CHW. Sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan masyarakat, CHW membutuhkan pelatihan yang tidak hanya teoritis, tetapi juga praktis untuk mengembangkan keterampilan langsung di lapangan. Pendekatan *on-the-job training* (OJT) terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan praktis karena memungkinkan CHW untuk mempelajari konsep dan menerapkannya dalam situasi nyata (Tseng dkk., 2019). Selain itu, pelatihan berbasis partisipasi aktif, seperti diskusi, simulasi, dan studi kasus, telah menunjukkan keberhasilannya dalam meningkatkan keterampilan berpikir kritis dan kolaborasi (Aftab dkk., 2021).

Supervisor memegang peran sentral dalam menyusun dan melaksanakan pelatihan, mulai dari identifikasi kebutuhan, pengembangan materi, hingga evaluasi pasca pelatihan. Monitoring dan pemberian umpan balik setelah pelatihan juga sangat penting untuk memastikan keterampilan yang telah dipelajari diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Studi menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga rasa percaya diri serta kepuasan kerja CHW, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka (Tseng dkk., 2019; Faraj, dkk., 2024).

Di Indonesia, pelatihan kader kesehatan telah difasilitasi oleh Kementerian Kesehatan melalui program penguatan 25 keterampilan dasar kader Posyandu, yang dilanjutkan dengan sistem penilaian

kecakapan berjenjang (Purwa, Madya, dan Utama). Sistem ini bertujuan untuk memastikan kader memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Kementerian Kesehatan RI, 2023). Namun, implementasinya masih menghadapi tantangan nyata, antara lain keterbatasan jumlah tenaga pelatih dari Puskesmas, variasi kualitas pelatihan antar daerah, serta keterbatasan akses bagi kader di wilayah terpencil. Akibatnya, pelatihan belum sepenuhnya merata dan berkelanjutan, sehingga supervisi suportif dari tenaga kesehatan menjadi krusial untuk menjaga konsistensi kualitas kader di lapangan.

Dukungan Moral dan Motivasi

Selain pengembangan keterampilan, dukungan moral dan motivasi merupakan aspek penting dalam supervisi suportif. CHW, khususnya di negara berpenghasilan rendah dan menengah, sering menghadapi tantangan seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka. Dalam konteks ini, dukungan moral dari supervisor menjadi esensial untuk mengurangi stres dan meningkatkan rasa percaya diri CHW dalam menjalankan tugasnya (Colella dkk., 2023). Supervisor yang memberikan pengakuan atas kontribusi CHW dan memberikan umpan balik positif dapat meningkatkan motivasi kerja dan semangat mereka untuk terus memberikan layanan berkualitas tinggi (Malatji dkk., 2022).

Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam kinerja CHW. Pengakuan atas pencapaian, penghargaan atas kerja keras, dan dukungan yang memadai dari supervisor adalah beberapa bentuk motivasi yang efektif (Herzberg, 1966; Aftab, dkk., 2021). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, supervisor dapat membantu CHW mengatasi tantangan operasional sekaligus meningkatkan produktivitas dan keberhasilan program kesehatan.

Dukungan moral dan motivasi terhadap kader Posyandu di Indonesia masih menjadi isu penting. Banyak kader yang bekerja secara sukarela dengan insentif yang terbatas, sehingga ketekunan mereka lebih banyak didorong oleh motivasi intrinsik dan rasa kepedulian terhadap masyarakat (Sukmawati & Sari, 2020). Peran bidan dan perawat Puskesmas sebagai supervisor menjadi sangat krusial dalam menjaga semangat kader, antara lain dengan memberikan apresiasi, penghargaan sederhana, maupun kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan kapasitas (Kementerian Kesehatan RI, 2021). Namun, di beberapa daerah, kader masih merasa kurang mendapatkan pengakuan formal dari pemerintah maupun masyarakat, sehingga memengaruhi motivasi dan keberlanjutan peran mereka (Pratama dkk., 2022). Oleh karena itu, strategi supervisi suportif di Indonesia tidak hanya menekankan pada aspek teknis, tetapi juga harus memperkuat aspek moral dan motivasional agar kader tetap termotivasi untuk menjalankan fungsi pelayanan kesehatan masyarakat di tingkat komunitas (Yuniarti dkk., 2019).

Monitoring, Evaluasi Kinerja, dan Pemberian Umpan Balik

Monitoring dan evaluasi kinerja merupakan komponen integral dari supervisi yang bertujuan untuk menilai efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan yang diberikan oleh CHW. Proses ini membantu supervisor mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kinerja, sekaligus memberikan panduan untuk perbaikan. Umpan balik yang konstruktif menjadi alat penting dalam mendorong perbaikan berkelanjutan serta membangun komunikasi yang lebih baik antara supervisor dan CHW (Rowe dkk., 2018).

Supervisor juga bertanggung jawab dalam memberikan bimbingan selama proses evaluasi, termasuk membantu CHW mengidentifikasi akar permasalahan dan merancang solusi yang efektif. Pendekatan kolaboratif dalam monitoring tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri CHW tetapi juga mendorong peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang berkelanjutan (Malatji dkk., 2022).

Monitoring dan evaluasi kinerja kader Posyandu di Indonesia dilakukan melalui sistem pembinaan berjenjang yang melibatkan bidan desa, Petugas Promosi Kesehatan Puskesmas atau lintas program, hingga dinas kesehatan. Penilaian kinerja kader umumnya mencakup keaktifan dalam

Posyandu, kemampuan pencatatan dan pelaporan, serta keterampilan komunikasi dalam penyuluhan kesehatan. Kementerian Kesehatan juga telah mengembangkan instrumen penilaian kecakapan kader (Purwa, Madya, dan Utama) sebagai acuan untuk menilai tingkat kemampuan kader secara lebih sistematis (Kementerian Kesehatan RI, 2021). Namun, implementasinya masih menghadapi tantangan, seperti keterbatasan tenaga supervisor, kurangnya evaluasi yang terstruktur, serta belum optimalnya umpan balik yang diberikan kepada kader. Hal ini menyebabkan monitoring sering bersifat administratif, belum sepenuhnya berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan kader di masyarakat (Pratama dkk., 2022).

Penguatan Kolaborasi dan Komunikasi

Kolaborasi dan komunikasi yang baik antara supervisor, CHW, dan staf fasilitas kesehatan lainnya merupakan kunci keberhasilan supervisi suportif. Supervisi yang efektif melibatkan komunikasi dua arah, di mana supervisor tidak hanya memberikan arahan tetapi juga mendengarkan kendala yang dihadapi oleh CHW. Komunikasi yang terbuka dan berbasis kepercayaan dapat meningkatkan motivasi kerja, memperkuat hubungan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Tseng dkk., 2019; Malatji dkk., 2022).

Kolaborasi yang erat juga berkontribusi pada integrasi tim yang lebih baik, mempermudah pemecahan masalah, serta mendukung pelaksanaan program secara efisien. Supervisor yang terlibat langsung dalam kegiatan lapangan dapat memperbaiki komunikasi sekaligus meningkatkan kepercayaan antara anggota tim, yang pada akhirnya berdampak positif pada keberhasilan program kesehatan berbasis masyarakat.

Di Indonesia, pola kolaborasi ini terlihat pada hubungan antara kader Posyandu dengan bidan, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya di Puskesmas. Supervisi yang dilakukan tidak hanya dalam bentuk instruksi teknis, tetapi juga dialog dan diskusi terkait masalah kesehatan masyarakat di wilayah binaan. Kolaborasi lintas program di Puskesmas juga memperkuat fungsi kader sebagai ujung tombak pelayanan, sehingga supervisi suportif menjadi sarana integrasi tim yang meningkatkan kualitas layanan kesehatan di tingkat komunitas (Pratama dkk., 2022).

Perceived Supervision Scale (PSS) sebagai Alat Evaluasi

Perceived Supervision Scale (PSS) adalah alat ukur yang dirancang untuk mengevaluasi persepsi pekerja kesehatan masyarakat (CHW) terhadap kualitas supervisi yang mereka terima. Skala ini menilai aspek-aspek penting seperti kontak rutin, diskusi solusi bersama, penghargaan atas kontribusi, serta dukungan terhadap pengembangan keterampilan. Dengan menempatkan perspektif CHWs sebagai fokus utama, PSS memberikan wawasan berharga yang dapat membantu meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja mereka. Alat ini dirancang secara sederhana, cepat digunakan, dan tersedia dalam berbagai bahasa, sehingga memudahkan pengelola program untuk memantau hubungan supervisi, mengidentifikasi masalah, dan mengimplementasikan perbaikan. Dengan demikian, PSS menjadi instrumen yang mendukung perencanaan pelatihan pengawas, meningkatkan retensi tenaga kerja, dan memastikan program kesehatan masyarakat lebih efektif, berkelanjutan, serta relevan secara budaya. Sebagai bagian dari upaya mencapai cakupan kesehatan universal, PSS memainkan peran penting dalam memperkuat program kesehatan di berbagai konteks global (Vallières dkk., 2018).

Dengan menggabungkan strategi pelatihan, dukungan moral, monitoring, evaluasi, serta penguatan kolaborasi dan komunikasi, supervisi suportif terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja CHW. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, tetapi juga mendukung keberhasilan program kesehatan masyarakat secara berkelanjutan.

KETERBATASAN

Scoping review ini memiliki sejumlah keterbatasan metodologis. Pertama, jumlah artikel yang dianalisis relatif terbatas dengan distribusi dominan berasal dari Afrika dan Asia Selatan, sehingga

konteks Asia Tenggara, termasuk Indonesia, masih kurang terwakili. Kedua, penggunaan sumber berbahasa Inggris berpotensi menimbulkan bias publikasi dengan mengecualikan literatur lokal berbahasa Indonesia. Keterbatasan ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih mendalam di Indonesia dan kawasan Asia Tenggara untuk memperkaya bukti empiris mengenai implementasi supervisi suportif bagi Community Health Worker (CHW).

KESIMPULAN

Supervisi suportif terbukti berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi *Community Health Worker* (CHW), sehingga meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta kinerja mereka. Strategi utama meliputi pelatihan berbasis kebutuhan, dukungan moral dan motivasi, monitoring kinerja yang berkelanjutan, serta komunikasi dan kolaborasi dua arah dengan tim fasilitas kesehatan. Temuan ini menegaskan bahwa supervisi suportif bukan sekadar pengawasan teknis, tetapi juga mekanisme pemberdayaan yang mampu memperkuat kapasitas dan keberlanjutan peran CHW.

Selain itu, konteks lokal seperti perbedaan geografis, budaya, sumber daya, dan dukungan sistem kesehatan perlu dipertimbangkan dalam merancang strategi supervisi. Dengan menyesuaikan pendekatan pada kebutuhan spesifik tiap wilayah, efektivitas program kesehatan masyarakat dapat ditingkatkan, khususnya di negara berpenghasilan menengah seperti Indonesia.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya penguatan kapasitas supervisor di tingkat layanan primer melalui pelatihan manajerial dan komunikasi, penyediaan insentif yang layak bagi CHW maupun kader, serta mekanisme monitoring berbasis komunitas untuk memastikan akuntabilitas dan keberlanjutan program. Dukungan kebijakan dari pemerintah daerah dan nasional juga sangat penting agar supervisi suportif dapat terintegrasi secara sistematis dalam program kesehatan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, W., Piryani, S., & Rabbani, F. (2021). *Does Supportive Supervision Intervention Improve Community Health Worker Knowledge and Practices for Community Management of Childhood Diarrhea and Pneumonia? Lessons for Scale-Up From Nigraan and Nigraan Plus Trials in Pakistan*. *Human Resources for Health*, 19(99), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00641-9>
- Assegaai, T., & Schneider, H. (2019). *National Guidance and District-Level Practices in the Supervision of Community Health Workers in South Africa: A Qualitative Study*. *Human Resources for Health*, 17(25), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0360-x>
- Astale, T., Abebe, T., & Mitike, G. (2023). *Workload and Emerging Challenges of Community Health Workers in Low- and Middle-Income Countries: A Mixed-Methods Systematic Review*. *PLOS ONE*, 18(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282717>
- Avortri, G. S., Nabukalu, J. B., & Prem, J. N. (2019). *Supportive Supervision to Improve Service Delivery in Low-Income Countries: Is There a Conceptual Problem or A Strategy Problem?* *BMJ Global Health*, 4, 1-6. doi: 10.1136/bmjgh-2018-001151
- Ayunina, Q. (2024, 12 14). Analisis peran kader kesehatan dalam upaya pembangunan kesehatan di Indonesia. JOUR.
- Colella, F., Dalton, P. S., & Giusti, G. (2023). Moral Support and Performance. *Nauki o Zarządzaniu*, 70(7). <https://doi.org/10.1287/mnsc.2021.02906>
- Crigler, L., & Gergen, J. . (2014). *Chapter 10. Supervision of Community Health Workers . In Developing and Strengthening Community Health Worker Programs at Scale: A Reference Guide and Case Studies for Program Managers and Policy Maker (pp. 10-1 ; 10-26)*. Washington DC: USAID/MCHIP.
- Faraj, S., Starabulrahman, S., Aarf, A., & Shamsadin, A. (2024). *The Impact of Training on Career Satisfaction*. *OTS Canadian Journal*, 3(4), 19-36. DOI:10.58840/ots.v3i4.48

- Glenton, C., Javadi, D., & Perry, H. B. (2021). *Community Health Workers at The Dawn of a New Era: 5. Roles and Tasks. Health Research Policy and Systems, 19(3), 128*. DOI: 10.1186/s12961-021-00748-4
- Kementerian Kesehatan RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kementerian Kesehatan RI. (2021). *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kementerian Kesehatan RI. (2023). *Buku Panduan Keterampilan Dasar Kader Bidang Kesehatan*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kok, M., Crigler, L., Musoke, D., Ballard, M., Hodgins, S., & Perry, H. B. (2021). *Community health workers at the dawn of a new era: 10. Programme performance and its assessment. Health Research Policy and Systems, 19(3), 1-14*. <https://doi.org/10.1186/s12961-021-00758-2>
- Kurapati, J., & Thippaiah, A. C. (2022). *Contribution and Challenges of Community Health Workers in Achieving Sustainable Development Goals. National Journal of Community Medicine, 13(12), 896-903*. <https://doi.org/10.55489/njcm.131220222525>
- Malatji, H., Griffiths, F., & Goudge, J. (2022). *Supportive Supervision From a Roving Nurse Mentor In A Community Health Worker Programme: A Process Evaluation in South Africa. BMC Health Service Research, 22(323), 1-12*. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07635-w>
- Marquez, L., & Kean, L. (2022). *Making Supervision Supportive and Sustainable: New Approaches to Old Problems. MAQ Paper, 4, 1-22*.
- Orji, B., Brieger, W., & Innocentia, L. (2018). *Strengthening Malaria Service Delivery through Measurement of Quality Improvement of Performance Standards in Nigeria: evaluation of Community Health Workers Performance. Texila International Journal of Public Health, 6(2), 1-8*. DOI: 10.21522/TIJPH.2013.06.02.Art010
- Pratama, A., Widyaningsih, V., & Hidayat, T. (2022). *Faktor yang memengaruhi motivasi kader Posyandu dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas, 16(1), 45-53*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rogers, A., Goore, L. L., Wamae, J., Starnes, J. R., Okong'o, S. O., Okoth, V., & Mudhune, S. (2023). *Training and Experience Outperform Literacy and Formal Education as Predictors of Community Health Worker Knowledge and Performance, Results from Rongo Sub-County, Kenya. Frontiers in Public Health, 11(Sec. Public Health Education and Promotion), 1-10*. doi: 10.3389/fpubh.2023.1120922
- Rowe, A. K., Labadie, G., Jackson, D., Torrealba, C. V., & Simon, J. (2018). *Improving Health Worker Performance: An Ongoing Challenge for Meeting The Sustainable Development Goals. BMJ, 1-4*. doi:10.1136/bmj.k2813.
- Sukmawati, R., & Sari, D. P. (2020). *Motivasi kader Posyandu dalam meningkatkan peran serta masyarakat. Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia, 15(2), 123-130*.
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). *Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. Journal Markcount Finance, 1(3), 150-159*. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Tseng, Y.-h., Griffiths, F., Kadt, J. d., Nxumalo, N., Rwafa, T., Malatji, H., & Goudge, J. (2019). *Integrating Community Health Workers into The Formal Health System to Improve Performance: A Qualitative Study on The Role of On-Site Supervision in the South African programme. BMJ Open, 9, 1-11*. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-022186>

- Vallières, F., Hyland, P., McAuliffe, E., Mahmud, I., Tulloch, O., Walker, P., & Taegtmeier, M. (2018). A New Tool to Measure Approaches to Supervision From The Perspective of Community Health Workers: a Prospective, Longitudinal, Validation Study in Seven Countries. *BMC Health Services Research*, 18(806). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3595-7>
- Westgate, C., Musoke, D., Crigler, L., & Perry, H. B. (2021). *Community Health Workers at The Dawn of a New era: 7. Recent Advances in Supervision. Health Research Policy and Systems*, 19(3), 114-132. <https://doi.org/10.1186/s12961-021-00754-6>
- WHO. (2020). *What do we know about community health workers? A systematic review of existing reviews. Geneva: Human Resources for Health Observer Series No.19.*
- World Health Organization. (2020). Modul 4. Supportive Supervision. *In Training For Mid Level Manager (MLM).*
- Yuniarti, T., Handayani, S., & Rahmawati, N. (2019). Peran dukungan supervisor dalam meningkatkan kinerja kader Posyandu. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 7(2), 101-110.
- Zulu, J. M., & Perry, H. B. (2021). *Community Health Workers at The Dawn of A New Era. Health Research Policy and Systems*, 19(3), 1-5. <https://doi.org/10.1186/s12961-021-00761-7>