

PELATIHAN PENERAPAN MODEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) UNTUK MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENYULUH KESEHATAN MASYARAKAT DALAM PENCEGAHAN PENYAKIT TBC

Efendi Sianturi^{1,*} Benyamin Situmorang² Aman Simaremare³.

Universitas Negeri Medan

*Penulis Korespondensi : Efendi Sianturi : efendisianturi@yahoo.com

Abstrak

Pelayanan promotif dan preventif menjadi sangat penting karena dengan lemahnya pelayanan ini dalam Usaha Kesehatan Masyarakat (UKM), diperantarai menjadi salah satu penyebab tingginya morbiditas, meningkatnya faktor risiko kesehatan. Dalam melaksanakan pelayanan promotif dan preventif tentunya berkaitan erat dengan sumber daya organisasi yang tersedia di Puskesmas. Sumber daya organisasi adalah salah satu faktor pendukung dalam penyediaan pelayanan kesehatan yang berkualitas, dan diharapkan mampu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Adapun Model yang di gunakan Model Pelatihan Berbasis Organizational Citizenship Behavior (OCB) untuk Peningkatan Kinerja Penyuluh Kesehatan Masyarakat Gambaran yang dirancang untuk mengubah perilaku penyuluh Kesehatan masyarakat untuk meningkatkan kinerja melalui proses pelatihan.

Kata kunci: Model Organizational Citizenship Behavior (OCB); Kinerja; Penyuluh Kesehatan Masyarakat.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan untuk penyelenggaraan pelayanan kesehatan secara profesional, bermutu dan terjangkau bagi seluruh masyarakat, memerlukan tenaga kesehatan yang ditugaskan secara penuh untuk melaksanakan kegiatan teknis fungsional. Salah satu tugas teknis fungsional adalah Penyuluh Kesehatan Masyarakat.

Tugas pokok Penyuluh Kesehatan Masyarakat adalah melaksanakan kegiatan advokasi, pembinaan suasana dan gerakan pemberdayaan informasi, membuat rancangan media, melakukan pengkajian/penelitian perilaku masyarakat yang berhubungan dengan kesehatan, serta merencanakan intervensi dalam rangka pengembangan perilaku masyarakat yang mendukung kesehatan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja tenaga penyuluh Kesehatan masyarakat, maka diselenggarakanlah Diklat Jabatan Fungsional Penyuluh Kesehatan Masyarakat Jenjang Ahli agar dapat melaksanakan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan serta dapat memberikan pelayanan umum kepada masyarakat secara profesional.

Tingginya jumlah penderita penyakit *Tuberculosis* (TBC) di Indonesia menempatkan Indonesia posisi tiga penderita TBC terbanyak di

Dunia, Hingga tahun 2019 jumlah penderita TBC sebanyak 842 ribu kasus yg ditemukan setiap tahun. Namun dari jumlah itu yang terlapor baru 53 persen (Germas) Hari Tuberkulosis se dunia di Kota Cirebon 12 April 2019. Di Sumatera utara data yg di peroleh TBC dari 34 Puskesmas di Deli Serdang pada Tahun 2017 sebanyak 734 per 1.050.421 (35,12%) Perempuan (www.depkes.go.id).

Permasalahan Menurut penelitian dari (Samara, *et al* 2008) Penyebab utama meningkatnya beban masalah tuberkulosis antara lain adalah disebabkan manajemen pengelolaan pendidikan kesehatan belum berjalan dengan efektif baik dalam rangka pencegahan maupun proses penyembuhan penyakit tuberkulosis paru. Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Gamrin, 2012) menunjukkan bahwa kemampuan penyuluh kesehatan masyarakat kurang sebagai akibat dari rendahnya pengetahuan, pengalaman dan keterampilan. Penempatan posisi penyuluh kesehatan masyarakat di Puskesmas yang tidak sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan adanya tugas lain selain tugas pokok dan fungsi. Hasil penelitian (Yuniarti dkk, 2012) menunjukkan bahwa di Kabupaten Pati pencapaian program promosi kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Pati pencapaian target program tidak maksimal, karena standar Pelayanan Maksimal (SPM) yang ditargetkan oleh Dinas Kesehatan

Kabupaten pati belum terpenuhi, capaian tahun 2010 kegiatan PHBS 40%.

(Suzana, 2017) menemukan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka 74,8%, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* sebesar 74,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian (Putri and Utami, 2017) menemukan bahwa variabel *Altruism* (X1), *Conscientiousnes* (X2), *Sportsmanship* (X3), *Courtesy* (X4), *Civicvirtue* (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Lelei, et. al, 2015) ini menunjukkan bahwa *Sportsmanship, altruism, civic virtue & courtesy* ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Altruisme* memungkinkan karyawan melampaui persyaratan pekerjaan sehingga bisa menyelesaikan tugas yang sulit (Suzana, 2017). Kesimpulannya *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh yang signifikan meningkatkan kinerja penyuluh Kesehatan masyarakat. Penyuluh Kesehatan Masyarakat (PKM) merupakan seseorang yang bertugas, bertanggung jawab, berwenang, dan berhak melakukan kegiatan penyuluhan kesehatan atau promosi kesehatan kepada masyarakat. Sederhana nya, PKM mengemban tugas dan tanggung jawab melakukan penyuluhan kesehatan masyarakat atau promosi kesehatan secara profesional guna meningkatkan kemampuan masyarakat lewat pembelajaran dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat supaya bisa menolong diri sendiri. Jadi, seorang PKM punya peran yang beraneka ragam, mulai dari tenaga penyuluh, pengembang metode promosi kesehatan, konsultan atau konselor, peneliti ilmiah dan terapan, sampai manajemen strategi promosi kesehatan. Dalam Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Gamrin, Thaha and Naiem, 2014) menunjukkan bahwa kemampuan penyuluh kesehatan masyarakat kurang sebagai akibat dari rendahnya pengetahuan, pengalaman dan keterampilan. Penempatan posisi penyuluh kesehatan masyarakat di Puskesmas yang tidak sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan adanya tugas lain selain tugas pokok dan fungsi. Hasil penelitian (Yuniarti dkk, 2012) menunjukkan bahwa di Kabupaten Pati pencapaian program promosi kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Pati pencapaian target program tidak maksimal, karena standar Pelayanan Maksimal (SPM) yang ditargetkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten pati belum terpenuhi, capaian tahun 2010 kegiatan PHBS 40%.

Keberhasilan program penyuluh kesehatan tergantung dari kinerja petugas promosi kesehatan dalam melaksanakan peran dan fungsinya secara profesional. Selama ini petugas promosi kesehatan hanyalah sebatas penyuluh kesehatan yang bertugas memberikan informasi. Padahal seorang petugas promosi kesehatan bukan hanya memberikan informasi tetapi dapat berperan sebagai pendidik,

penjaja (agent perubahan), pendamping, penasehat, dan melakukan advokasi. Hubungan yang erat antara petugas pelayanan kesehatan dan masyarakat sangat penting dan harus merupakan proses dua arah. Petugas kesehatan harus tanggap terhadap kebutuhan masyarakat yang dilayani. Profesionalisme kinerja petugas Penyuluh kesehatan masyarakat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab Pelatihan yang diterima selama ini hanya 1 (satu) kali, tetapi jarang dilakukan monitoring dan evaluasi program pelatihan yang mereka lakukan, sehingga memungkinkan kurangnya kemampuan petugas dalam mengaplikasikan program promosi kesehatan sebagaimana yang diharapkan.

Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi dari hasil penelitian - penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi (di adaptasi dari Podsakoff dan MacKenzie oleh Podsakoff, dkk, 1996, dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
 - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut
 - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan best practice ke seluruh unit kerja atau kelompok
2. OCB meningkatkan produktivitas manajer
 - a. Karyawan yang menampilkan perilaku civic virtue akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja
 - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen
3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
 - a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan
 - b. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting
 - c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi

- kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut
- d. Karyawan yang menampilkan perilaku sportsmanship akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan - keluhan kecil karyawan
4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
 - a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau *manajer*) tidak perlu menghabiskan energy dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok b. Karyawan yang menampilkan perilaku courtesy terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk 43 menyelesaikan konflik manajemen berkurang
 5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan - kegiatan kelompok kerja
 - a. Menampilkan perilaku civi virtue (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok
 - b. Menampilkan perilaku courtesy (misalnya saling member informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan
 6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
 - a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantuk organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik b. Member contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku sportsmanship (misalnya tidak mengeluh karena permasalahanpermasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi
 7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
 - a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja
 - b. Karyawan yang conscientious cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja
 8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. (Indriyani dkk, 2019).
- Tujuan penerapan model berbasis OCB:**
1. Meningkatkan keefektipan pelatihan dengan memberdayakan tenaga penyuluh Kesehatan masyarakat mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut sehingga manajemen pelatihan bisa dilakukan secara efektif dan efisien
 2. Meningkatkan kinerja penyuluh Kesehatan masyarakat khususnya kompetensi penyuluh Kesehatan masyarakat sesuai dengan permenkes No 17 tahun 2015

2. BAHAN DAN METODE

Peningkatan kinerja penyuluh kesehatan masyarakat dalam pencegahan TBC dengan penerapan OCB. Implementasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Menurut (Jones, 2006) berpendapat bahwa Organizational citizenship behavior atau ekstra peran ini di implementasikan dalam lima bentuk perilaku, yaitu:

1. Perilaku membantu orang lain (*Altruism*) Sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada kawan sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain.
2. Ketelitian dan kehati - hatian (*Conscientiousness*) Sifat kehati - hatian seperti efisiensi menggunakan waktu, dan tingkat kehadiran tinggi. Perilaku ini berusaha untuk melebihi yang diharapkan oleh perusahaan atau perilaku yang sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas
3. Perilaku yang sportif (*Sportsmanship*) Sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik (*Sportsmanship*) adalah dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha - usaha yang konstruktif dalam organisasi.
4. Menjaga hubungan baik (*Courtesy*) Menjaga hubungan baik dengan rekan sekerjanya agar terhindar dari masalah - masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Courtesy dapat membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.
5. Kebijakan warga (*Civic virtue*) Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi organisasi. *Civic Virtue* dapat memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi".

Faktor - faktor *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Organ (1988) dan Sloat (1999)

dalam Zurasaka (2008), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

- a. Budaya dan iklim organisasi.
- b. Kepribadian dan suasana hati;
- c. Persepsi terhadap dukungan organisasional;
- d. Persepsi terhadap kualitas hubungan /interaksi atasan bawahan;
- e. Masa kerja,
- f. Jenis Kelamin. (Soelton Mochamad dkk, 2017)

Dimensi OCB menurut (Organ, Podsakoff and MacKenzie, 2005) adalah sebagai berikut:

1. *Altruism* Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Conscientiousness* Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
3. *Sportmanship* Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy* Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. *Civic Virtue* Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Pesertanya adalah 8 orang tenaga penyuluh kesehatan masyarakat pada puskesmas yang ada di kabupaten deliserdang dengan pendidikan DIII dan S1 dan bertugas memberikan penyuluhan di Puskesmas pelatihan adakah pakar promosi kesehatan .

Target Intervensi

Target utama Intervensi pakar dalam pelatihan adalah tenaga penyuluh kesehatan masyarakat dan tenaga pemegang program TBC Meningkatkan

keefektipan pelatihan dengan memberdayakan tenaga penyuluh Kesehatan masyarakat dan tindak lanjut sehingga pelatihan bisa dilakukan secara efektif dan efisien ,meningkatkan kinerja penyuluh Kesehatan masyarakat khususnya kompetensi penyuluh Kesehatan masyarakat sesuai dengan permenkes No 17 tahun 2015.

Komponen Model

Penerapan model untuk meningkatkan kinerja penyuluh kesehatan masyarakat yang digunakan dalam penelitian pengabdian masyarakat adalah berbasis OCB dengan 5 dimensi: Perilaku membantu orang lain (*Altruism*), Ketelitian dan kehati-hatian (*Conscientiousness*), Perilaku yang sportif (*Sportmanship*), Menjaga hubungan baik (*Courtesy*), Kebijakan warga (*Civic virtue*), ada peserta pelatihan, ada pakar di bidang promosi kesehatan dan pakar komunikasi kesehatan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pakar

Pakar yang di hadirkan memberikan pelatihan sesuai dengan keterampilan dan pengalamannya di bidang keilmuannya. Pakar berasal dari tenaga Promosi Kesehatan dosen S3 di Fakultas Kesehatan Masyarakat USU, Kepala Promosi Kesehatan Dinkes Kabupaten deliserdang, Dosen Komunikasi .Pakar diharapkan bisa memberdayakan peserta pelatihan agar peserta bisa mengembangkan dirinya sebagai tenaga penyuluh kesehatan masyarakat di Puskesmas tempat kerjanya bertugas sesuai dengan kompetensi Kompetensi Penyuluh Kesehatan masyarakat menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 17 tahun 2015.

Tahap tahap Pelaksanaan Pelatihan Berbasis OCB

a. Tahap Perkenalan

Tahap perkenalan meliputi pengisian lembar pelaporan diri dan ice breaking. Ice breaking dilakukan dengan tujuan mencairkan suasana dan mengakrabkan komunikasi antara trainer dan peserta. Ice breaking dilakukan di awal sesi dengan maksud untuk meningkatkan konsentrasi peserta. Pengisian lembar pelaporan diri dan kontrak pelatihan bertujuan untuk menumbuhkan komitmen diantara peserta untuk mengikuti pelatihan. Komitmen yang dibutuhkan para peserta untuk membentuk suatu tim yang solid. Proses pembentukan, pemeliharaan dan pembinaan kerjasama harus dilakukan atas dasar kesadaran penuh dari peserta tersebut, sehingga segala sesuatu berjalan secara normal sebagai suatu aktivitas sebuah pelatihan.

b. Tahap Inti

Tahap ini merupakan inti dari keseluruhan kegiatan pelatihan. Tahap ini bertujuan untuk memberikan semua materi yang terdiri dari, materi dasar, materi pokok, materi penunjang contoh nyata kerjasama pada peserta dan memberikan pemahaman terhadap peserta mengenai arti penting kerjasama. Tahap ini terdiri

dari 4 sesi pelatihan dengan permainan yang meliputi sub sesi komunikasi, sub sesi pembagian tugas, sub sesi pengorbanan, dan sub sesi kepemimpinan. Kegiatan permainan ini adalah salah satu bentuk pemberian pengalaman secara langsung pada peserta pelatihan. Pengalaman langsung tersebut akan dijadikan wahana untuk menimbulkan pengalaman intelektual, pengalaman emosional, dan pengalaman yang bersifat fisik (Ancok, 2003). Urutan penyajian permainan sangat terkait dengan kesiapan fisik dan suasana emosi peserta. Pelatihan akan membosankan apabila urutan penyajian tidak berhasil membuat suasana memperoleh tantangan yang semakin meningkat.

c. Tahap Akhir

Tahap akhir pelatihan ini meliputi penyimpulan pelatihan dan evaluasi. Penyimpulan pelatihan merupakan uraian singkat tentang seluruh kegiatan pelatihan, semua sesi yang telah dilakukan bersama dan kemungkinan-kemungkinan tindak lanjut dari peserta. Dalam kegiatan pelatihan tenaga penyuluh kesehatan yang di evaluasi : penyelenggara pelatihan, evaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan, evaluasi terhadap tenaga pengajar. Evaluasi merupakan cara untuk mengumpulkan bahan yang akan dianalisis dan disimpulkan guna melihat segala sesuatu yang terjadi dalam pelatihan dan pengaruhnya bagi peserta. Di dalam suatu organisasi yang karyawan merupakan sumber daya terpenting dimana karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi (Papu, 2008). Oleh karena itu, tenaga penyuluh kesehatan masyarakat merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam memberikan kontribusi meningkatkan kinerja terbesar, faktor dana menjadi salah satu faktor terpenting. Dengan adanya kerjasama tenaga penyuluh kesehatan masyarakat berarti puskesmas dapat menghemat tenaga dan menekan biaya yang biasanya sangat terbatas untuk berbagai kegiatan (Zakaria and Windiasari, 2008). Pada akhirnya, dengan menghemat biaya dan tenaga diharapkan produktivitas juga akan meningkat. Dengan membangun kerjasama antar anggota membuat para anggota lebih dekat, saling mengerti arti pentingnya interaksi, tidak mementingkan diri sendiri, saling mempercayai dan saling menghargai dalam mencapai tujuan kelompok sehingga dapat tercipta kondisi iklim yang terbuka dimana tidak ada ketertutupan yang terjadi di antara karyawan, dengan begitu masing-masing anggota akan mempertahankan lebih lama keanggotaannya, merasa aman dan dihargai, lebih bebas dalam mengeluarkan pendapat-pendapat yang akan mendukung bagi terbentuknya OCB. Pada akhirnya, terbentuknya OCB pada tenaga penyuluh kesehatan masyarakat dapat meningkatkan produktivitas kinerja

Pembahasan

Metode yang dipakai untuk dapat menanamkan dan meningkatkan OCB adalah metode Pelatihan berbasis OCB 3 sesi yaitu sesi perkenalan, sesi permainan, dan sesi experience.

a. Sesi yang pertama adalah perkenalan.

Sesi ini terdiri dari perkenalan, ice breaking, pengisian kontrak pelatihan, dan lembar pelaporan diri. Perkenalan bertujuan mencairkan suasana dan mengakrabkan komunikasi antara trainer dan peserta. Ice breaking dilakukan di awal sesi dengan maksud untuk meningkatkan konsentrasi peserta. Pengisian kontrak pelatihan dilakukan dengan tujuan untuk menumbuhkan komitmen diantara peserta dan trainer untuk mengikuti pelatihan. Pengisian lembar pelaporan diri bertujuan untuk menumbuhkan motivasi dan rasa ingin tahu peserta dalam mengikuti pelatihan. Proses pembentukan, pemeliharaan dan pembinaan kerjasama harus dilakukan atas dasar kesadaran penuh dari peserta tersebut, sehingga segala sesuatu berjalan secara normal sebagai suatu aktivitas sebuah pelatihan (Papu, 2008)

b. Sesi kedua

Merupakan tahap dimana peserta dilibatkan dalam suatu permainan bersama orang lain. Sesi ini meliputi sub sesi komunikasi, sub sesi pembagian tugas, sub sesi pengorbanan, dan sub sesi kepemimpinan. Kegiatan permainan ini adalah salah satu bentuk pemberian pengalaman secara langsung pada peserta pelatihan. Kemudian pengalaman yang diperoleh oleh peserta akan diproses dalam kegiatan refleksi. Para peserta dirangsang untuk menyampaikan pengalaman pribadi setelah terlibat dalam kegiatan permainan. Sebagai kelanjutan dari tahap refleksi peserta mencari makna dari pengalaman intelektual, emosional dan fisik yang diperoleh dari keterlibatan dalam kegiatan.

c. Pada tahap akhir

Peserta diajak untuk merenungkan dan mendiskusikan sejauh mana konsep yang telah terbentuk dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun bekerja di Puskesmas. Sub sesi komunikasi diimplikasikan ke dalam metode permainan yang diberi nama permainan tebak gambar (Dzikron Am, Nasrullah And Shofi M, 2005). Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian dan kerjasama (Mangkuprawira and Hubeis, 2007). Karyawan dituntut untuk dapat berkomunikasi secara aktif dengan rekan kerja lain dengan tetap menghargai pendapat rekan kerja. Adanya komunikasi akan timbul ketertarikan antar

karyawan, dan dapat meningkatkan saling pengertian antar karyawan. Perilaku kerja yang individualis akan berkurang dan sesama karyawan akan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk keefektifan organisasi. Sub sesi pembagian kerja diimplikasikan dalam bentuk permainan menara sedotan. Permainan ini bertujuan agar peserta dapat memahami arti pentingnya pembagian tugas dalam pekerjaan (Sirodjuddin, 2009). Pembagian tugas yang jelas membuat perilaku yang berorientasi pada diri sendiri akan berkurang dan akan berubah menjadi perilaku yang berorientasi kepada tugas dan kepada pemeliharaan organisasi. Kondisi tersebut memotivasi seseorang untuk berinisiatif melakukan pekerjaan-pekerjaan ekstra untuk keefektifan organisasi.

4. KESIMPULAN

Dengan adanya penerapan model berbasis OCB diharapkan Tenaga penyuluh kesehatan masyarakat di Puskesmas Kabupaten Deliserdang dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan kompetensi penyuluh Kesehatan masyarakat yang diatur dalam permenkes No 17 tahun 2015. Dengan terbentuknya OCB pada tenaga penyuluh kesehatan masyarakat dapat meningkatkan produktivitas kinerja.

Organizational Citizenship Behavior mempunyai pengaruh yang signifikan meningkatkan kinerja penyuluh Kesehatan masyarakat. Penyuluh Kesehatan Masyarakat (PKM) merupakan seseorang yang bertugas, bertanggung jawab, berwenang, dan berhak melakukan kegiatan penyuluhan kesehatan atau promosi kesehatan kepada masyarakat. Sederhananya, PKM mengemban tugas dan tanggung jawab melakukan penyuluhan kesehatan masyarakat atau promosi kesehatan secara profesional guna meningkatkan kemampuan masyarakat lewat pembelajaran dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat supaya bisa menolong diri sendiri. Jadi, seorang PKM punya peran yang beraneka ragam, mulai dari tenaga penyuluh, pengembang metode promosi kesehatan, konsultan atau konselor, peneliti ilmiah dan terapan, sampai manajemen strategi promosi kesehatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada Promotor dan Co-promotor, Kepala Dinas Kesehatan Kab. Deliserdang, Ka. Sumber Daya Kesehatan, Ka. Promosi Kesehatan, Ka. Puskesmas dan Tenaga penyuluh kesehatan masyarakat yang telah memberikan dukungan dan fasilitas serta bimbingan, arahan dan partisipasinya sehingga penelitian pengabdian masyarakat ini dapat dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

Dzikron, M. 2005. Contoh Model Permainan Outbound. Yogyakarta: Hizbul Wathan
Ancok, D. (2003) 'Modal sosial dan kualitas

masyarakat', *Psikologika: jurnal pemikiran dan penelitian psikologi*, 8(15), pp. 4–14.

Dzikron Am, M., Nasrullah, R. and SHOFI M, D. (2005) 'Efektivitas organisasi zakat dalam pemberdayaan ekonomi'.

Gamrin, B., Thaha, R. M. and Naiem, M. F. (2014) 'Kemampuan Penyuluh Kesehatan Masyarakat Terhadap Cakupan Program Promosi Kesehatan di Kabupaten Maros', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(5), pp. 200–208.

Indriyani dkk (2019) '*Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara*'.

Mangkuprawira, S. and Hubeis, A. V. (2007) 'Manajemen mutu sumber daya manusia', *Bogor: Ghalia Indonesia*.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B. (2005) *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.

Papu, J. (2008) 'Teamwork (Sebuah Pengenalan Singkat)'. Jakarta: Artikel e-psikologi.

Putri, Y. D. and Utami, H. N. (2017) 'Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja (studi pada tenaga perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), pp. 27–34.

Sirodjuddin, A. (2009) 'Jenis-jenis Permainan Outbound', *Jakarta: Artikel Pendidikan Indonesia*.

Soelton Mochamad dkk (2017) '*Pengaruh Standard Pelatihan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Netra "Tan Miyat" Bekasi*', volume 3 N.

Suzana, A. (2017) 'Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon)', *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), pp. 42–50.

Zakaria, T. M. and Windiasari, G. (2008) 'Aplikasi Pengaturan Antrian (Studi Kasus: Customer Service Plasa Telkom Makassar)', *Jurnal Informatika*, 4(2), pp. 105–117.