

Korelasi Antara Manajemen Konflik dengan Kolaborasi Interprofesi pada Pendidikan Interprofesi di Puskesmas

¹Shafira Dewi Mustika Maharani*, ²Endang Lestari, dan ³Anggari Linda Destiana

¹Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Sultan Agung

²Bagian Pendidikan Kedokteran, Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Sultan Agung

³Bagian Biologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Sultan Agung

*Corresponding Author:

Shafiradewimm@gmail.com

Abstrak

Konflik adalah hambatan dalam praktik kolaborasi interprofesi yang alami dan tidak dapat dihindari. Konflik internal pada tim yang terdiri dari beberapa mahasiswa koass adalah konflik yang paling rentan terjadi. Sistem rotasi bergilir mahasiswa Koass menyebabkan kurangnya kontinuitas tim, keanggotaan yang selalu berubah, dan kurangnya pertemuan anggota tim secara rutin. Hal tersebut berdampak pada kurangnya rasa saling percaya antar anggota tim sehingga konflik lebih sulit untuk dicegah dan ditangani. Manajemen konflik yang baik merupakan pondasi utama dalam terbentuknya kolaborasi interprofesi yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi mahasiswa koass IKM di Puskesmas. Penelitian analitik observasional dengan rancangan cross sectional. Sejumlah 190 mahasiswa Koass FK Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang pernah menempuh stase IKM dari Angkatan 2015 dan 2016 menjadi subjek penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah consecutive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner ICCAS dan kuesioner manajemen konflik internal. Data dianalisis dengan uji korelasi spearman. Uji korelasi Spearman diperoleh nilai p sebesar 0,000 sehingga dinyatakan terdapat korelasi antara manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi. Nilai koefisien korelasi didapatkan sebesar 0,285 yang berada di rentang koefisien korelasi 0,200 – 0,399 menunjukkan keeratan hubungan manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi tergolong lemah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi lemah antara manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi mahasiswa koass IKM di Puskesmas.

Kata Kunci : *Kolaborasi interprofesi, koass, manajemen konflik, puskesmas, ICCAS*

Abstract

Conflict is a natural and inevitable obstacle in interprofessional collaboration practice. Conflict that prone to occur in a team of clinical clerkship students is internal conflict. The system of clinical rotation led to a lack of team continuity, and lack of regular team member meetings due to continuous membership changing. This system has impact on the lack of mutual trust between team members which make conflicts are more difficult to be prevented and managed. A proper conflict management is needed to build an effective interprofessional collaboration. This study aimed to evaluate the correlation between conflict management and interprofessional collaboration of Public Health clinical clerkship students at Public Health Center. This is an analytic observational study employing cross sectional design, which evaluated 190 Sultan Agung Islamic University clinical clerkship students who finished Public Health clinical rotation. Consecutive sampling was used to determine the subjects. Data were collected using Interprofessional Collaborative Competence Attainment Survey (ICCAS) and internal conflict management instrument. Spearman statistical analysis was applied to examine the correlation between conflict management and interprofessional collaboration of clerkship groups. The result of spearman correlation test of conflict management and interprofessional collaboration indicated that $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The correlation coefficient coefficient was 0.285. These findings indicated that there was weak correlation between conflict management and interprofessional collaboration of clinical clerkship groups working together in the Public Health. There was a weak correlation between conflict management and interprofessional collaboration of clinical clerkship groups working together in the Public Health.

Keywords: *Interprofessional Collaboration, Clinical clerkship groups, Conflict Management, Public Health, ICCAS*

1. PENDAHULUAN

Masalah dan tantangan kesehatan yang dihadapi puskesmas belum dapat terselesaikan dengan baik. Kurangnya praktik kolaborasi antar tenaga kesehatan di puskesmas merupakan salah satu penyebab terjadinya masalah tersebut (Insani & Purwito, 2020). Studi mengenai kolaborasi pada tenaga kesehatan puskesmas masih sangat terbatas (Parwatiningsih, 2020). Bakhtiar *et al* (2020) menyatakan bahwa pelayanan penyakit kronis di puskesmas belum dilaksanakan dengan baik. Tim yang belum terorganisir, dominasi pekerjaan oleh perawat, komunikasi kolaboratif antara perawat dan dokter yang kurang efektif serta kolegalitas dalam hubungan perawat-dokter belum terbentuk adalah penyebabnya. Penelitian lain mengenai kolaborasi pada pendidikan interprofesi antar mahasiswa kesehatan di puskesmas adalah kolaborasi di pelayanan antenatal yang berhubungan dengan tingginya angka kematian ibu dan angka kematian neonatal (Randita *et al.*, 2019). Konflik yang sering terjadi dalam praktik kolaborasi interprofesi menyebabkan pelayanan antenatal care di perawatan primer atau Puskesmas tidak dapat berjalan dengan baik (Yuliana, 2020). Pelayanan antenatal yang kurang baik juga dapat disebabkan oleh kurangnya kejelasan peran antara bidan dan dokter dalam memberikan asuhan ibu hamil. Hal tersebut dapat menjadi hambatan dalam praktik kolaborasi antar tenaga kesehatan sehingga menghasilkan pelayanan antenatal yang kurang optimal di puskesmas (Trisnantoro *et al*, 2012).

Pada penelitian lain oleh Nurdian *et al* (2015) disebutkan bahwa program kelas ibu hamil di puskesmas belum berjalan secara efektif karena kurangnya peran bidan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana pelayanan kebidanan di komunitas serta belum adanya kolaborasi antar profesi dalam menjalankan program tersebut. Pada penelitian oleh Yuliana (2020) didapatkan hasil bahwa kolaborasi interprofesi yang efektif dapat meningkatkan mutu pelayanan antenatal di puskesmas. Lemaking & Jap (2019) menyatakan bahwa kolaborasi interprofesi di puskesmas dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kesehatan, meningkatkan akses dan koordinasi pelayanan kesehatan, meningkatkan kepuasan pasien, menurunkan total komplikasi pasien, menurunkan ketegangan dan konflik antar tenaga kesehatan, menurunkan tingkat kesalahan klinis serta menurunkan tingkat kematian.

Manajemen konflik yang baik adalah pondasi utama dalam terbentuknya kolaborasi interprofesi yang efektif. Konflik merupakan hambatan dalam praktik kolaborasi interprofesi yang alami dan tidak dapat dihindari (Merrill & Merril, 2015). Pada hasil penelitian Broukhim *et al* (2019) didapatkan konflik yang paling sering terjadi adalah konflik antar praktisi kesehatan dari satu disiplin yang sama. Konflik intraprofesi atau intragrup biasanya terjadi sebagai akibat dari kurangnya hubungan dan komunikasi antar anggota di dalam tim (Bajwa *et al.*, 2020). Konflik tersebut dapat berdampak negatif pada perawatan pasien, kepuasan kerja, kesehatan pribadi, maupun produktifitas profesional (Broukhim *et al.*, 2019).

Tim yang terdiri dari beberapa mahasiswa koass merupakan tim yang rentan terhadap konflik. Sistem rotasi bergilir mahasiswa koass menyebabkan kurangnya kontinuitas tim, keanggotaan yang selalu berubah, dan kurangnya pertemuan anggota tim secara rutin. Hal tersebut berdampak pada kurangnya rasa saling percaya antar anggota tim sehingga konflik lebih sulit untuk dicegah dan ditangani (Jill E. Thistlethwaite & Jackson, 2014). Manajemen konflik yang buruk dapat mengakibatkan perburukan konflik,

penurunan efisiensi pekerjaan, dan iklim kerja yang buruk (Bajwa *et al.*, 2020). Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti mengenai pengelolaan konflik interprofesi seperti penelitian dari Azmi dkk (2020) dengan judul Metode Pengelolaan Konflik Interprofesi dan penelitian dari Raykova *et al* (2020) dengan judul *Conflict Management Style in the Work of Medical Specialists in Hospital*. Namun, penelitian tersebut masih terbatas pada kolaborasi interprofesi di unit pelayanan kesehatan tersier dan belum banyak penelitian yang meneliti konflik dan kolaborasi interprofesi di unit pelayanan kesehatan primer (Brown *et al.*, 2011). Selain itu, belum banyak penelitian yang membahas mengenai konflik intraprofesi serta pengelolaannya (Bajwa *et al.*, 2020) dan belum pernah ada penelitian yang memfokuskan pada subjek mahasiswa koass mengenai kolaborasi. Hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai korelasi manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi mahasiswa Koass IKM di Puskesmas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi dan keeratan hubungan antara manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi mahasiswa Koass IKM di Puskesmas.

2. METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian observasional analitik dengan rancangan *cross sectional*. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu manajemen konflik dan variabel tergantung yaitu kolaborasi interprofesi. Populasi terjangkau penelitian ini adalah mahasiswa Koass dari angkatan 2015 & 2016 yang telah menempuh stase IKM. Jumlah sampel sebanyak 190 mahasiswa. Kriteria inklusi diantaranya memiliki fasilitas untuk mengisi kuesioner secara online dan bersedia mengisi kuesioner secara online. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *Interprofessional Collaborative Competency Attainment Survey* (ICCAS) untuk menilai kolaborasi interprofesi. Kuesioner ini terdiri dari 20 pertanyaan dengan 5 *subscale* yaitu komunikasi, kolaborasi, peran dan tanggungjawab, layanan kolaboratif berpusat pada pasien, penyelesaian konflik. Variabel ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu baik, sedang, dan kurang. Kuesioner manajemen konflik internal oleh Tyastuti *et all* (2014) digunakan untuk menilai variabel manajemen konflik. Kuesioner ini terdiri dari 19 pertanyaan. Variabel manajemen konflik dibagi dalam tiga kategori yaitu baik, sedang, dan kurang. Data responden diambil melalui *googleform* secara online. Data yang diperoleh kemudian dianalisis univariat dan uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi spearman dalam *software* SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis reliabilitas kuesioner manajemen konflik internal memiliki nilai cronbach alpha 0,938 dan kuesioner kolaborasi interprofesi memiliki nilai cronbach alpha 0,958 sehingga kedua instrumen tersebut dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha >0,6. Hasil uji validitas kuesioner manajemen konflik internal ditunjukkan pada tabel 1

Tabel 1. Hasil uji validitas kuesioner manajemen konflik internal

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Anggota kelompok tim Kesehatan kami saling mempercayai satu sama lain	0,440	0,1424	valid
2	Anggota kelompok tim Kesehatan merasa nyaman mendelegasikan tugasnya kepada anggota lain dalam satu kelompok tim Kesehatan	0,312	0,1424	valid
3	Anggota tim Kesehatan kami terbuka dan jujur	0,437	0,1424	valid
4	Anggota tim Kesehatan saling menghormati dan menghargai satu sama lain	0,420	0,1424	valid
5	Tim Kesehatan kami saling menghormati ide profesi lain dalam satu kelompok	0,433	0,1424	valid
6	Dalam tim Kesehatan interprofesi ini, kami mendiskusikan semua masalah secara terbuka	0,335	0,1424	valid
7	Dalam tim Kesehatan interprofesi ini, kami berkomunikasi secara terbuka	0,328	0,1424	valid
8	Dalam tim Kesehatan interprofesi ini, kami menyelesaikan konflik secara terbuka	0,321	0,1424	valid
9	Terjadi perpecahan dalam tim Kesehatan kami	0,841	0,1424	valid
10	Terjadi konflik antar personal dalam tim Kesehatan kami	0,865	0,1424	valid
11	Terjadi ketegangan antar anggota dan antar profesi dalam tim Kesehatan kami	0,879	0,1424	valid
12	Terjadi konflik emosional antar anggota tim Kesehatan kami	0,890	0,1424	valid
13	Ada anggota tim yang tidak setuju dengan keputusan mengenai penanganan medis yang harus dilakukan oleh tim kami	0,847	0,1424	valid
14	Terjadi konflik/ketidakefahaman ide dalam tim Kesehatan kami	0,857	0,1424	valid

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
15	Terjadi konflik/ ketidaksefahaman dalam pekerjaan yang harus ditangani oleh tim Kesehatan kami	0,879	0,1424	valid
16	Terjadi perbedaan pendapat dalam tim Kesehatan kami	0,710	0,1424	valid
17	Terjadi perbedaan pendapat mengenai siapa (profesi mana) yang harus mengerjakan apa, pada tim kami (terjadi tumpang tindih peran)	0,841	0,1424	valid
18	Terjadi konflik/ketidaksefahaman mengenai tanggungjawab tiap profesi dalam tim Kesehatan kami	0,882	0,1424	valid
19	Terjadi ketidaksefahaman mengenai alokasi sumber daya yang ada pada tim Kesehatan kami	0,844	0,1424	valid

Hasil analisis validitas menunjukkan tiap pertanyaan pada masing-masing variabel manajemen konflik memiliki nilai r_{hitung} di atas nilai r_{tabel} (besar nilai $r_{tabel} = 0,1424$ untuk $n = 188$ pada nilai $p < 0,05$) dengan r hitung berkisar antara 0,321-0,890 menunjukkan bahwa ke-19 pertanyaan yang digunakan semuanya valid karena berada di atas nilai r_{tabel} yang besarnya 0,1424. Hasil uji validitas kuesioner *Interprofessional Collaborative Competency Attainment Survey* (ICCAS) ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji validitas kuesioner *Interprofessional Collaborative Competency Attainment Survey* (ICCAS)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Tim kesehatan kami dapat mempraktekkan komunikasi yang efektif antar anggota tim interprofessional (IP)	0,719	0,1424	valid
2	Seluruh anggota Tim dapat secara aktif mendengarkan gagasan dan kekhawatiran anggota tim Interprofesi	0,750	0,1424	valid
3	Anggota Tim dapat mengungkapkan gagasan dan perhatian tanpa menghakimi	0,662	0,1424	valid
4	Anggota tim dapat memberikan umpan balik yang membangun kepada anggota lain dalam tim Interprofesi	0,640	0,1424	valid

5	Anggota Tim dapat mengungkapkan gagasan dan perhatian secara jelas dan ringkas	0,701	0,1424	valid
6	Anggota Tim dapat memilih bantuan dari profesi lain dalam tim ini, untuk mengatasi masalah berkaitan dengan pasien	0,664	0,1424	valid
7	Anggota Tim dapat bekerja secara efektif dengan anggota lain dalam tim Interprofesi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien	0,751	0,1424	valid
8	Anggota Tim dapat belajar dari profesi lain dalam tim ini untuk meningkatkan layanan kesehatan kepada pasien	0,733	0,1424	valid
9	Anggota Tim dapat mengidentifikasi, menjelaskan peran, tanggungjawab dan keahlian serta kontribusi tiap profesi kepada anggota lain dalam tim Interprofesi	0,786	0,1424	valid
10	Anggota Tim dapat bertanggung jawab atas kontribusinya kepada tim Interprofesi	0,807	0,1424	valid
11	Anggota Tim dapat mengetahui kemampuan dan kontribusi profesi lain dalam tim Interprofesi	0,770	0,1424	valid
12	Anggota Tim dapat memahami bahwa ketrampilan dan pengetahuan profesi lain dapat melengkapi dan dapat juga tumpang tindih dengan profesinya	0,714	0,1424	valid
13	Tim dapat menggunakan pendekatan layanan kesehatan interprofesi yang berpusat pada pasien untuk menilai masalah kesehatan	0,817	0,1424	valid
14	Tim menggunakan pendekatan interprofesi ketika menangani pasien sehingga dapat memberikan perawatan secara komprehensif	0,824	0,1424	valid
15	Tim dapat menyertakan pasien / keluarga dalam pengambilan keputusan	0,674	0,1424	valid
16	Anggota tim dapat secara aktif mendengarkan perspektif profesi lain	0,772	0,1424	valid
17	Anggota Tim dapat mempertimbangkan gagasan/ ide profesi lain	0,808	0,1424	valid

18	Tim dapat mengatasi konflik dalam tim interprofesi dengan penuh rasa hormat dan menghargai	0,703	0,1424	valid
19	Tim dapat mengembangkan rencana perawatan yang efektif dengan anggota tim Interprofesi	0,868	0,1424	valid
20	Anggota Tim dapat mendiskusikan peran dan tanggung jawab dengan profesi lain ketika menghadapi praktik layanan kesehatan yang tumpang tindih (misalnya ketika ada tugas yang harus dilakukan apakah oleh profesi A atau profesi B)	0,848	0,1424	valid

Hasil analisis validitas variabel kolaborasi interprofesi diperoleh nilai r_{hitung} berkisar antara 0,640 – 0,868 menunjukkan bahwa ke-20 pertanyaan yang digunakan semuanya valid. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kedua kuesioner valid dan reliabel untuk menjadi instrumen penelitian .

Penelitian ini melibatkan 190 sampel dan sudah mencukupi besar sampel minimal untuk penelitian analitik korelatif sejumlah 155 sampel. Hasil penelitian ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Data Demografi Subyek Penelitian

Data Demografi	Kolaborasi Interprofesi [f(%)]			Total
	Baik	Sedang	Kurang	
Jenis Kelamin				
Laki-laki	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0%)	54 (28,4%)
perempuan	129 (94,9%)	7 (5,1%)	0 (0%)	136 (71,6%)
Angkatan				
2015	149 (96,1%)	6 (3,9%)	0 (0%)	155 (81,6%)
2016	32 (91,4%)	3 (8,6%)	0 (0%)	35 (18,4%)

Kelompok responden terbanyak yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah mahasiswa koass perempuan dengan jumlah 136 orang (71,6%) diikuti dengan mahasiswa koass laki-laki dengan jumlah 54 orang (28,4%) . Subjek penelitian ini didominasi oleh mahasiswa koass angkatan 2015 sejumlah 155 orang (81,6%). Mahasiswa koass yang persepsi nya di kategorikan baik memiliki persentase paling besar yaitu 52 orang (96,3%) koass laki-laki dan 129 orang (94,9%) koass perempuan. Hampir seluruh mahasiswa koass angkatan 2015 dan 2016 memiliki persepsi yang baik terhadap

kolaborasi interprofesi. Pada penelitian ini tidak ditemukan subjek dengan persepsi yang kurang terhadap kolaborasi interprofesi.

Uji hipotesis dilakukan dengan uji korelasi Spearman pada variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji korelasi dari manajemen konflik internal dan kolaborasi interprofesi ditunjukkan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Korelasi manajemen konflik dan kolaborasi interprofesi mahasiswa koass IKM di puskesmas

Manajemen konflik	Kolaborasi interprofesi [f (%)]			Total	p	r
	Kurang	Sedang	Baik			
Kurang	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0,000	0,285
Sedang	0 (0,0)	8 (88,9)	73 (40,3)	81(42,6)		
Baik	0 (0,0)	1 (11,1)	108 (59,7)	109(57,4)		
Total	0 (0,0)	9 (100)	181 (100)	190 (100)		

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa mahasiswa dengan kolaborasi interprofesi sedang, sebagian besar (88,9 %) berasal dari mahasiswa dengan manajemen konflik sedang dan pada mahasiswa dengan kolaborasi interprofesi baik, sebagian (40,3%) berasal dari mahasiswa dengan manajemen konflik sedang dan sebagian lainnya (59,7%) berasal dari mahasiswa dengan manajemen konflik baik. Uji korelasi Spearman diperoleh nilai p sebesar 0,000 dimana $p < 0,05$ sehingga dinyatakan terdapat korelasi antara manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi. Nilai koefisien korelasi didapatkan sebesar 0,285 yang berada di rentang koefisien korelasi 0,200 – 0,399 menunjukkan keeratan hubungan manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi tergolong lemah.

Penelitian ini dilakukan pada 190 mahasiswa profesi dokter (koass) angkatan 2015 dan 2016 FK Unissula Semarang yang telah menempuh stase IKM di puskesmas secara daring melalui *google form*.

Hambatan dalam praktik kolaborasi interprofesi dapat terjadi. Konflik antar tenaga kesehatan merupakan salah satu hambatan dalam praktik kolaborasi interprofesi (Broukhim et al., 2019). Tenaga kesehatan membutuhkan hubungan dan kepercayaan yang baik antar anggota dalam menyelesaikan konflik secara efektif (Thistlethwaite et al., 2013). Keberadaan konflik pada tenaga kesehatan dapat berakibat pada munculnya stres, ketidakpulan kerja, dan efektifitas kerjasama (kolaborasi) secara tim sehingga dapat menurunkan pemberian layanan kesehatan kepada pasien atau pengguna layanan kesehatan (Azmi et al., 2020). Manajemen konflik yang efektif dibutuhkan untuk menghindari terjadinya konflik maupun meminimalisir efek yang terjadi karena adanya konflik di dalam tim tenaga kesehatan (Brown et al., 2011).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran persepsi mahasiswa koas terhadap sikap dalam manajemen konflik internal adalah 57,4% dilaporkan baik dan 42,6% sedang. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian oleh Tyastuti (2017) yang menyatakan bahwa peningkatan dinamika grup (faktor kepercayaan, keterbukaan dalam diskusi, dan rasa saling menghormati) searah dengan perbaikan konflik internal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa manajemen konflik yang dilakukan oleh mahasiswa sudah baik. Pembelajaran pada masa pendidikan mengenai konflik internal serta penyelesaiannya dapat mempengaruhi sikap mahasiswa tenaga kesehatan terhadap manajemen konflik internal (Bajwa et al., 2020). Hasil penelitian ini hampir serupa dengan hasil penelitian oleh Sexton (2016) yang menyatakan bahwa rata-rata sikap tenaga kesehatan terhadap resolusi konflik belum sepenuhnya baik atau masih dalam tingkatan sedang. Manajemen konflik pada tenaga kesehatan yang belum sepenuhnya baik disebabkan oleh kurangnya kepercayaan diri tenaga kesehatan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan konflik, kurangnya kemampuan komunikasi, dan kurangnya kemampuan pemecahan masalah oleh tenaga kesehatan. Pada penelitian oleh (Merrill & Merrill, 2015) disebutkan bahwa kurangnya sikap dan kemampuan manajemen konflik pada mahasiswa kesehatan disebabkan oleh masalah hierarki. Mahasiswa cenderung menggunakan gaya manajemen konflik akomodasi yang mengabaikan keinginan pribadi untuk memuaskan oponent sehingga konflik tidak dapat ditangani secara seimbang.

Gambaran kolaborasi interprofesi pada sebagian besar (95,3%) responden termasuk dalam kategori baik. Gambaran tersebut ditunjukkan dari semua pertanyaan kuesioner ICCAS yang mewakili tiap aspek kolaborasi interprofesi meliputi aspek komunikasi, kolaborasi, peran dan tanggung jawab, layanan yang berpusat pada pasien dan keluarga pasien, serta manajemen konflik dan resolusi konflik direspon baik oleh responden. Hasil pada penelitian ini relevan dengan hasil penelitian oleh Rambe (2021) yang menyatakan bahwa 81% persepsi mahasiswa Koass terhadap kolaborasi interprofesi adalah baik, sedangkan 19% lainnya adalah sedang/ cukup baik. Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian oleh (Hakiman et al., 2016) yang menyatakan bahwa 98% mahasiswa memiliki persepsi yang baik terhadap IPE dan IPC. Persepsi yang baik dari mahasiswa Koass mengenai kolaborasi interprofesi menunjukkan bahwa mahasiswa Koass sudah dapat memahami kompetensi dalam berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lainnya. Kolaborasi interprofesi yang baik pada para mahasiswa koass dapat disebabkan oleh pemberian materi tentang kolaborasi interprofesi dengan mahasiswa dari program studi fakultas kedokteran lain pada masa preklinik. Kurikulum tersebut menyebabkan Koass terbiasa untuk berkolaborasi dengan mahasiswa dan tenaga kesehatan lain sehingga menimbulkan persepsi yang baik terhadap kolaborasi interprofesi (Ateah et al, 2011). IPE memberikan panduan bagaimana mahasiswa dapat beradaptasi dan berperilaku profesional ketika menghadapi situasi kerja layanan kesehatan yang kompleks dengan beragam karakter individu pelakunya (Wulandari *et al.*, 2018).

Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi mahasiswa koass IKM di Puskesmas. Arah hubungan antara manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi bertanda positif (nilai r positif) menunjukkan bahwa peningkatan tingkat mengelola konflik internal berhubungan dengan tingginya tingkat kolaborasi interprofesi, namun keeratan hubungan

keduanya masih tergolong lemah ($r = 0,285$). Manajemen konflik internal pada mahasiswa koass dapat berpengaruh terhadap kolaborasi interprofesi karena penyelesaian konflik yang baik merupakan pondasi utama terciptanya kolaborasi interprofesi yang optimal (Green & Johnson, 2015). Hasil ini relevan dengan temuan Broukhim *et al.* (2019) yang mengemukakan bahwa konflik intragrup merupakan salah satu penghambat praktik kolaborasi interprofesi. Hasil ini juga relevan dengan penelitian di Puskesmas Bojong Kabupaten Purbalingga yang menyatakan bahwa hubungan interprofesional yang baik pada tenaga-tenaga kesehatan dapat menghasilkan praktik kolaboratif yang optimal. Manajemen konflik yang baik diantaranya ditunjukkan dengan hubungan interprofesional yang juga baik (Insani & Purwito, 2020). Hasil penelitian ini relevan dengan beberapa penelitian yang menyatakan penyelesaian masalah melalui manajemen konflik secara langsung dan tidak langsung dapat meningkatkan kualitas kolaborasi interprofesional (Reni *et al.*, 2010; Rokhmah & Ariyani, 2017; Setiadi *et al.*, 2017; Yani Lestari, Saleh, Ariyanti, 2017). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Bakhtiar *et al.* (2020) yang menggambarkan bahwa tidak ada hubungan antara manajemen konflik dengan terjadinya kolaborasi interprofesional.

Penelitian ini merupakan penelitian pertama yang melihat hubungan manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi pada mahasiswa koass IKM di puskesmas. Hasil yang didapat mengindikasikan bahwa terdapat korelasi antara manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi mahasiswa Koass IKM di Puskesmas. Hasil penelitian ini juga dapat mengindikasikan keberhasilan implementasi *interprofessional education* pada masa preklinik, namun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan karena kontribusi manajemen konflik terhadap kolaborasi interprofesi yang masih dalam kategori lemah (nilai $r = 0,285$). Masih terdapat faktor lain yang berhubungan dengan kolaborasi interprofesi yang perlu diteliti, contohnya adalah dari faktor anteseden yang meliputi pertimbangan sosial dan intrapersonal, lingkungan fisik, dan faktor organisasional; faktor proses yang meliputi: faktor perilaku, interpersonal dan intelektual; serta faktor *outcome* dan peluang yang terdiri dari: upaya untuk meningkatkan dan penerapan kerjasama interprofesi (Weaver, 2008). Keterbatasan kedua dari penelitian ini yaitu, kolaborasi interprofesi pada penelitian dinilai dilakukan secara umum di puskesmas, belum pada jenis layanan tertentu seperti pada layanan penyakit kronik atau layanan antenatal yang menurut penelitian terdahulu jenis layanan tersebut masih belum terlaksana dengan efektif dimana salah satu penyebabnya adalah munculnya konflik interprofesi (Bakhtiar *et al.*, 2020; Solikhatun, 2015; Yuliana, 2020). Keterbatasan ketiga lagi yaitu penilaian manajemen konflik dan kolaborasi interprofesi mahasiswa koass ini dinilai sendiri oleh mahasiswa yang bersangkutan sehingga dapat menimbulkan bias dalam penilaian dan keterbatasan keempat adalah penelitian dinilai berdasarkan angkatan bukan berdasarkan kelompok kloter yang memiliki anggota dari beberapa angkatan yang berbeda.

4. KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara manajemen konflik dengan kolaborasi interprofesi mahasiswa koass IKM di Puskesmas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada fakultas kedokteran Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan bagian pendidikan profesi dokter fakultas kedokteran Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. 2008. *Gambaran Pengetahuan Dan Sikap Ibu Hamil Terhadap Senam Hamil Di Puskesmas Rawasari Kota Jambi Tahun 2008*. 8(2), 67–70.
- Azmi, L. F. K., Rahmawati, L., Masdar, M., Nancy, M. Y., & Setya, M. R. 2020. Metode Pengelolaan Konflik Interprofesional. *Jurnal Kesehatan Indra Husada*, 8(1), 8–19.
- Bajwa, N. M., Bochatay, N., Muller-Juge, V., Cullati, S., Blondon, K. S., Junod Perron, N., Maître, F., Chopard, P., Vu, N. V., Kim, S., Savoldelli, G. L., Hudelson, P., & Nendaz, M. R. 2020. Intra versus interprofessional conflicts: implications for conflict management training. *Journal of Interprofessional Care*, 34(2), 259–268. <https://doi.org/10.1080/13561820.2019.1639645>
- Bakhtiar, R., Duma, K., Dokter, P., Kedokteran, F., Mulawarman, U., Keperawatan, P., Kedokteran, F., & Mulawarman, U. 2020. Pelaksanaan Kolaborasi Interprofesional Pada Pelayanan Diabetes Melitus Tipe 2 di Sarana Pelayanan Kesehatan. *Husada Mahakam : Jurnal Kesehatan*.
- Broukhim, M., Yuen, F., McDermott, H., Miller, K., Merrill, L., Kennedy, R., & Wilkes, M. 2019. Interprofessional conflict and conflict management in an educational setting. *Medical Teacher*, 41(4), 408–416. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1480753>
- Brown, J., Lewis, L., Ellis, K., Stewart, M., Freeman, T. R., & Kasperski, M. J. 2011. Conflict on interprofessional primary health care teams can it be resolved? *Journal of Interprofessional Care*, 25(1), 4–10. <https://doi.org/10.3109/13561820.2010.497750>
- Green, B. N., & Johnson, C. D. 2015. Interprofessional collaboration in research, education, and clinical practice: working together for a better future. *Journal of Chiropractic Education*, 29(1), 1–10. <https://doi.org/10.7899/jce-14-36>
- Insani, K. N., & Purwito, D. 2020. Persepsi Tenaga Kesehatan Tentang Praktik Kolaboratif di Puskesmas Bojong Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah: Edisi Khusus September 2020, September*, 339–345.
- Lemaking, V. B., & Jap, J. 2019. Gambaran Kolaborasi Tenaga Kesehatan dengan Tingkat Kepuasan Ibu dalam ANC Terpadu di Puskesmas Oepoi Kupang. *Chmk Midwifery Scientific Journal*, 2(June 2018), 45–49.
- Merrill, L., & Merril, K. 2015. *Interprofessional Conflict Management Study in A Hospital Setting*.
- Nurdiyan, A., Desmiwati, D., & Machmud, R. 2015. Analisis Sistem Pelaksanaan Kelas Ibu Hamil di Puskesmas Malalak dan Biaro Kabupaten Agam. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 4(1), 45–54. <https://doi.org/10.25077/jka.v4i1.173>

-
- Parwatiningsih, E. P. P. A. 2020. Pengaruh Persepsi Tentang Identitas Profesi Terhadap Sikap Interprofessional Collaboration Tenaga Kesehatan Di Puskesmas. *Smart Medical Journal*, 2(2), 104. <https://doi.org/10.13057/smj.v2i2.35199>
- Sexton, M., & Orchard, C. 2016. Understanding healthcare professionals' self-efficacy to resolve interprofessional conflict. *Journal of Interprofessional Care*, 30(3), 316–323. <https://doi.org/10.3109/13561820.2016.1147021>
- Solikhatun, S. 2015. Analisis Pelaksanaan Program Antenatal Semarang. *Department of Public Health Faculty of Sport Science State University Semarang*
- Thistlethwaite, J. E., Bartle, E., Chong, A. A. L., Dick, M. L., King, D., Mahoney, S., Papinczak, T., & Tucker, G. 2013. A review of longitudinal community and hospital placements in medical education: BEME Guide No. 26. *Medical Teacher*, 35(8). <https://doi.org/10.3109/0142159X.2013.806981>
- Thistlethwaite, Jill E., & Jackson, A. 2014. Conflict in Practice-based Settings: Nature, Resolution and Education. *International Journal of Practice-Based Learning in Health and Social Care*, 2(2), 2–13. <https://doi.org/10.11120/pblh.2014.00036>
- Trisnantoro, O. E. M. H. 2012. Peran Dokter dalam pelayanan maternal di Puskesmas Kota Yogyakarta (*Physician's Role in Maternal Care on Yogyakarta's Puskesmas*). 1–17.
- Tyastuti, D., Ariany, D., & Alfiah, D. 2017. *The Pattern of Intragroup Conflict and Group Performance during Interprofessional Teamwork Process among Students of Medical and Health Professionals*. October 2018. <https://doi.org/10.2991/ichlas-17.2017.50>
- Wulandari, H., Dewi, P. S., & Purwara, H. B. 2018. Penerapan Interprofessional Education (IPE) Untuk Meningkatkan Ketrampilan Kerjasama Tim. *Jurnal Kesehatan*, 79–88.
- Yuliana, N. 2020. Analysis of the Effect of the Implementation of Interprofessional Collaboration Practice on the Quality of Integrated Antenatal Care Services at Puskesmas : A Mix Method Systematic Review. *Perpustakaan Universitas Airlangga*, 1, 1–8.