

Gambaran Konflik Intrapersonal Perawat *Scoping Review*

Indra Wijaya¹, Luky Dwiantoro², Meidiana Dwidiyanti³

¹ Program Magister Ilmu Keperawatan, Departemen Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro

^{2,3}Departemen Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro
E-mail : wijayahendra256@gmail.com

ABSTRACT

Intrapersonal conflict is a condition where an individual has two desires that cannot be fulfilled simultaneously. This research aims to identify the description of intrapersonal conflict among nurses. The study design uses a scoping review method. Articles were identified using the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses) method. Inclusion criteria for this review article include articles in English or Indonesian, original articles, and articles that use quantitative, qualitative, and mixed research methods published within the last 5 years. A search of articles in this review yielded 819 articles, and the review identified 4 articles that met the inclusion criteria and were subsequently analyzed. The results of the analysis indicate the description of intrapersonal conflict among nurses, namely: (1) Career-related conflicts, hindered by further study; (2) Family-related conflicts. Nurses want to contribute to the family's economy but their partner asks them to take care of the children and the house; (3) Work-family life conflicts or sleep duration; (4) Religion-related conflicts, with an example of a Muslim nurse newly employed at a hospital but facing a mandatory rule to remove the hijab. The conclusion of this review article shows various descriptions of intrapersonal conflict among nurses and suggests that research be conducted to reduce or manage these conflicts.

Keywords: Intrapersonal Conflict, Nurse, Hospital

ABSTRAK

Konflik intrapersonal adalah kondisi ketika seseorang memiliki dua keinginan yang tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Penelitian ini untuk bertujuan untuk mengidentifikasi gambaran konflik intrapersonal perawat. Desain Studi ini menggunakan metode *scoping review* Artikel diidentifikasi menggunakan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses*) Kriteria inklusi dalam review artikel ini antara lain artikel berbahasa Inggris atau Indonesia, artikel asli, dan artikel yang menggunakan metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan campuran yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir. Pencarian artikel pada review ini ditemukan ditemukan 819 artikel dan hasil review menguraikan sebanyak 4 artikel yang memenuhi kriteria inklusi serta kemudian dianalisis. Hasil analisa menunjukkan gambaran konflik intrapersonal perawat dengan gambaran konflik intrapersonal perawat yakni (1) Konflik yang berhubungan dengan karir, terhalang studi lanjut; (2) Konflik yang berhubungan dengan kehidupan keluarga. Perawat ingin membantu perekonomian keluarga namun pasangan meminta mengurus anak dan rumah; (3) Konflik yang berhubungan dengan kehidupan kerja-keluarga atau durasi tidur; (4) Konflik yang berhubungan dengan agama dengan contoh seorang perawat wanita muslim baru diterima bekerja di rumah sakit namun terdapat aturan wajib melepas jilbab. Kesimpulan pada review artikel ini menunjukkan berbagai gambaran konflik intrapersonal perawat dan disarankan agar dilakukan penelitian untuk mengurangi atau melakukan manajemen atas konflik tersebut.

Kata kunci : Konflik Intrapersonal, Perawat, Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang menyediakan semua jenis perawatan medis. (Posuma, 2020). Ruang gawat darurat (IGD), ICU, Intensive Coronary Care Unit (ICCU), Pediatric Intensive Care Unit (PICU), dan High Care Unit (HCU), Kamar Operasi, Klinik Rawat Jalan, dan Ruang Rawat Inap adalah beberapa jenis ruangan yang tersedia di rumah sakit untuk memberikan layanan sepenuhnya. (Arumsari et al., 2021). Rawatan pasien yang datang ke rumah sakit dengan tempat tidur untuk observasi, diagnosis, terapi, rehabilitasi medik, dan penunjang medik dikenal sebagai rawat inap lainnya (Abd El-Moneam Ahmed & Gaballah, 2022). Perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien sering berkomunikasi dengan rekan sejawat dan berkoordinasi dengan profesi lain seperti ahli kedokteran, ahli laboratorium, ahli farmasi dan ahli kebidanan namun dalam berkomunikasi terkadang muncul perbedaan pendapat, perselisihan atau pertentangan konflik antara dua kelompok atau lebih (Bowdring et al., 2023). Konflik terjadi ketika harapan seseorang terhadap dirinya, orang lain, atau organisasi tidak sesuai dengan kenyataan. (Muspawi, 2019). Sumber konflik ada tiga sumber utama konflik yaitu konflik ekonomi, konflik nilai/prinsip dan konflik kekuasaan. Fase-

fase konflik memiliki 5 (lima) fase sebagai berikut : 1. Konflik awal, 2. *Triggering Event* (kejadian pemicu), 3. Fase Inisiasi, 4. Fase Diferensiasi, 5. Fase resolusi. Tahapan – tahapan konflik. Pandy mengidentifikasi 5 (lima) tahapan dalam apa yang disebutnya “episode konflik” tahapan konflik tersebut meliputi : 1. *Laten conflict*, 2. *Conflict that is perceived*, 3. *Conflict that is felt*, 4. *Conflict that is manifested*, and 5. *Conflict aftermath*. Selanjutnya konflik diklasifikasikan kedalam 4 (empat) tipe yaitu konflik intrapersonal, konflik intragroup, dan konflik interpersonal (Andri Kristanto, 2020). Jika seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi secara bersamaan, itu disebut konflik intrapersonal. (H. Ekawarna, 2018).

Ada berbagai macam konflik intrapersonal yang terjadi seperti : Konflik Intrapersonal Anggota Keluarga (Studi Kasus Keluarga dengan Kecenderungan Gangguan Identitas Gender) (Perdiansyah, 2019). Konflik dalam Diri Wanita Yang Bercerai (Ana, 2019). Manajemen Konflik Intrapersonal dalam Proses Meditasi di Vihara Buddha Dipa di Gunung Pati (Sayekti, 2021). Konflik Intrapersonal pada Wanita Jawa dalam Hubungan Panjang (Widyaputri, 2020). Konflik Interpersonal dalam Memeluk Agama pada Remaja dengan

Orang Tua yang Berbeda Agama (Yuliawan, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitompul (2014) Untuk menjelaskan bahwa konflik intrapersonal dan konflik interpersonal di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,73; bahwa konflik interpersonal di tempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,66; dan bahwa variabel konflik intrapersonal dan konflik interpersonal di tempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. (Sitompul, 2018). Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) bahwa jenis konflik intrapersonal perempuan wirausaha mempengaruhi keberhasilan bisnis atau usaha secara bersamaan, seperti yang ditunjukkan oleh Fhitung sebesar 15,309 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,78, dan H_0 ditolak H_1 . (2) secara parsial menunjukkan bahwa Variabel konflik pendekatan-pendekatan (X1) memengaruhi variabel keberhasilan bisnis (Y) secara signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Thitung 4,782 lebih besar dari Ttabel 1,674, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel konflik penghindaran-penghindaran (X2) tidak memengaruhi variabel keberhasilan bisnis (Y), seperti yang ditunjukkan oleh nilai

Thitung 0,121 lebih rendah dari Ttabel 1,674, yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak (Irawati & Sudarsono, 2021). Hasil studi Agustian (2015). menjelaskan bahwa, pada tahun 2015, 83,6% perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II mengalami konflik intrapersonal di tempat kerja mereka. (Agustian, 2018). Hasil studi Hendra (2021).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa siswa terus mengalami konflik intrapersonal ketika belajar matematika secara online secara sinkron. Menurut hasil wawancara, siswa mengalami pendekatan-penerapan, pendekatan-penerapan, dan pendekatan-penerapan ketika mereka diberi soal atau pertanyaan, yang menyebabkan mereka cemas, takut, dan kebingungan. Teori bahwa belajar matematika itu sulit adalah penyebab utama konflik intrapersonal yang dialami siswa tersebut. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 72,2% siswa yang belajar matematika secara synchronous mengalami kendala jaringan ketika diminta untuk menjawab soal matematika oleh guru, terlebih lagi materi pembelajaran yang dilakukan secara daring yang sulit dipahami karena kendala teknis jaringan. (Henra & Masliah, 2021). Mereka yang terlibat dalam konflik harus mengetahui sumber konflik intrapersonal. Penyebab

konflik intrapersonal saat keadaan emosional dan psikologis yang tidak stabil (Henra & Masliah, 2021). Faktor internal, seperti kematangan emosi yang rendah dan kesalahan dalam pengambilan keputusan, menyebabkan konflik intrapersonal. Menghadapinya, tidak memiliki pemahaman tentang kelebihan dan kekurangan dirinya (Henra & Masliah, 2021). Ketika keyakinan seseorang bertentangan dengan norma budaya masyarakat atau keinginannya tidak sesuai dengan kemampuan mereka, konflik intrapersonal dapat terjadi. (Perdiansyah, 2019). Konflik intrapersonal dapat meningkat jika sumber konflik tidak ditangani segera. Selain sistem kerja yang tidak mendukung, beban kerja yang terlalu berat, dan kebijakan rumah sakit yang kurang manusiawi, konflik intrapersonal dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja keperawatan. Kebijakan rumah sakit yang kurang manusiawi juga menyebabkan perawat mengalami konflik pribadi dan pekerjaan sebagai akibat dari kebijakan tersebut. (Agustian, 2018). Jika konflik intrapersonal tidak diselesaikan, itu akan berdampak pada kesehatan jiwa dan kondisi fisik dan mental seperti takut, cemas, bingung, ragu-ragu, dan terlihat tegang. (Henra & Masliah, 2021). Jika seseorang tidak dapat mengatasi dorongan, keputusan, dan tuntutan

moralnya, mereka akan mengalami konflik psikis. Kecemasan adalah sumber konflik intrapersonal yang tidak dapat dihindari. Ini paling sering terjadi ketika seseorang khawatir mereka tidak akan dapat mengatasi atau menahan keinginan mereka. (Perdiansyah, 2019). Gambaran konflik intrapersonal perawat hasil penelitian *Puspita Dewi, Ismail Efendi, ismail agustian yang berjudul* Lebih dari 70% perawat mengalami konflik intrapersonal, dengan 75% mengalami konflik intrapersonal yang berhubungan dengan kinerja mereka. Studi yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta Unit II menemukan bahwa 620 perawat, yang rata-rata berusia 24 tahun, bekerja di sebelas rumah sakit di unit tersebut. karir. Perawat ingin melanjutkan kuliah tapi orang tua meminta untuk membiayai sekolah adiknya adiknya dan membantu membiayai kedua orang tua dikarenakan orang tua sudah tidak bekerja lagi. Perawat tersebut sering kesulitan dalam mengatur finansial. Hasil penelitian Rina Rasyidin, Abdullah Reza, Anggun Relly yang berjudul Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Intrapersonal kehidupan keluarga Tahun, seorang perawat di Rumah Sakit Islam Faisal di Makassar 2020 menjelaskan ada 210 Pada tahun 2020, 72% perawat di Rumah Sakit Islam Faisal di Makassar mengalami konflik intrapersonal yang

berkaitan dengan kehidupan keluarga. Perawat ingin membantu perekonomian keluarga tapi suami meminta mengurus anak dan rumah; Perawat anaknya sedang sakit demam perawat tersebut ingin membawa anaknya berobat dan meminta izin ke kepala ruangan untuk izin atau bertukar dinas dengan perawat tetapi tidak ada perawat yang bersedia untuk bertukar dinas; konflik yang berhubungan dengan kehidupan kerja - keluarga yang berhubungan dengan durasi tidur. Hasil penelitian Lisa F. Berkman, Sze Yan Liu, Leslie Hammer, Phylis Moen, Laura Cousino Klein, Erin Kelly. yang berjudul Konflik pekerjaan-keluarga, risiko kardiometabolik dan durasi tidur pada karyawan keperawatan menjelaskan Hasil analisis multilevel dari kondisi kerja-keluarga yang sama dengan durasi tidur. Temuan kami menunjukkan Konflik Keluarga-*To-Work* dikaitkan dengan durasi tidur yang lebih pendek. Perawat ingin tidur di rumah setelah shift malam tetapi tugas keluarga di rumah tidak memungkinkan untuk bisa tidur. Hasil penelitian Dessya Natascha, Lusy Asa Akharani yang berjudul Gambaran Konflik Intrapersonal Agama Selama Pandemi COVID-19, di Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota Padang pada tahun 2021 menjelaskan Konflik yang berhubungan dengan agama. Seorang perawat baru diterima bekerja di salah satu

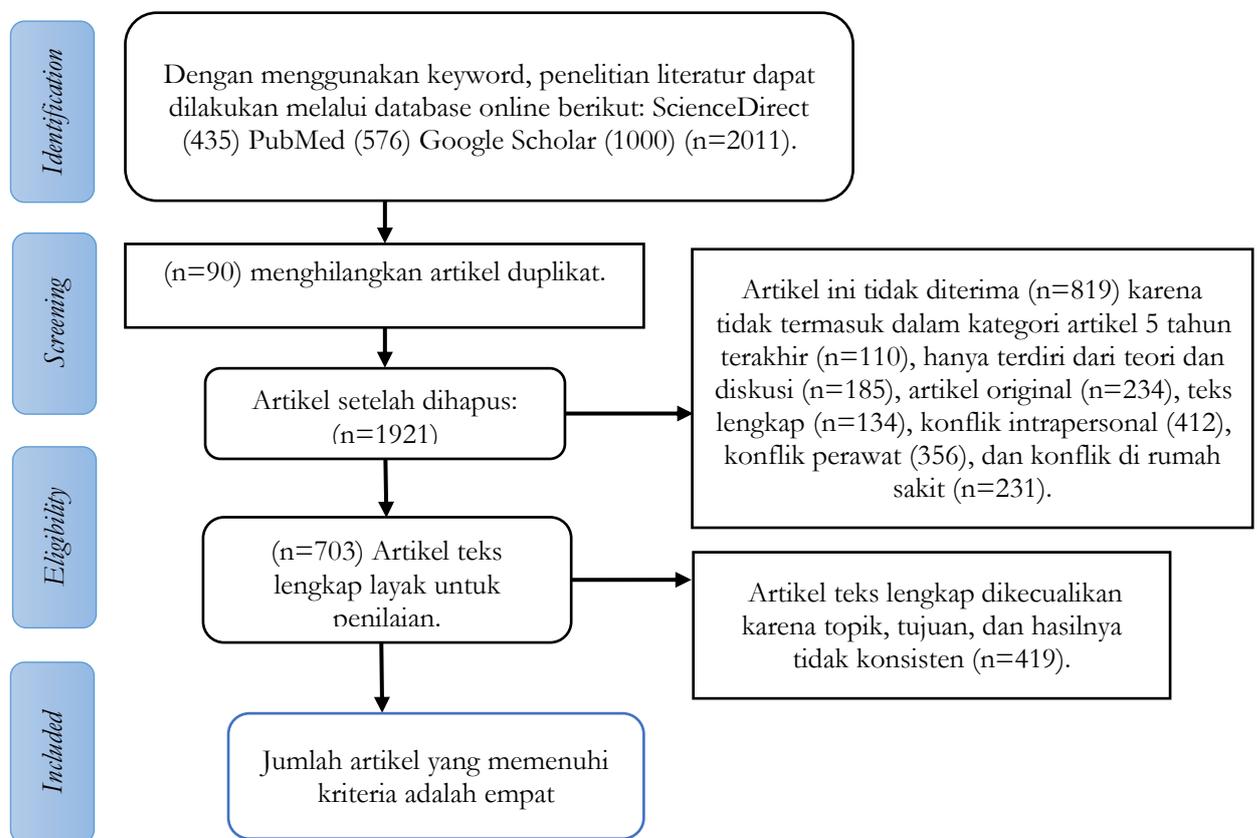
rumah sakit tapi salah satu peraturan diwajibkan melepas jilbab; Keluarga pasien meminta tolong untuk diberikan bimbingan rohani tapi di ruang rawat tersebut tidak ada yang satu keyakinan/berbeda keyakinan spiritual. Berdasarkan masalah tersebut maka pertanyaan penelitian adalah bagaimana gambaran konflik intrapersonal perawat? Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan konflik intrapersonal perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk mengeksplorasi konflik intrapersonal di antara perawat. *Scoping review* digunakan untuk mengidentifikasi literatur yang luas dan mendalam yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber yang berbeda dengan berbagai metode penelitian dan yang terkait dengan topik penelitian. Tujuan dari *Scoping review* adalah untuk menjawab pertanyaan yang muncul terkait dengan topik penelitian. Setelah itu, artikel penelitian serupa dikumpulkan, dikelompokkan, dan dibuat kesimpulan. Ada beberapa langkah yang harus dilakukan peneliti sebelum menyusun review skop. Tahapannya adalah sebagai berikut: Pertanyaan penelitian harus sesuai dengan tujuan penelitian; menemukan literatur yang relevan dari berbagai sumber; memilih literatur yang sesuai dengan topik penelitian; melakukan

pemetaan dan pengumpulan literatur yang digunakan; menyusun dan melaporkan hasil analisis literatur; dan berkonsultasi dengan pihak yang kompeten. (Bunn et al., 2021). Strategi Pencarian dengan menggunakan database online Science Direct, Pubmed, DOAJ, ERIC, EMERALD, GARUDA, dan Google Scholar, algoritma pencarian dapat digunakan. Metode operator boolean "ATAU/DAN" digunakan untuk mencari artikel. Conflict In Nursing atau Conflict In Inpatient Nursing adalah kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel. Tidak ada artikel yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi (n=819). dengan alasan

bahwa konflik intrapersonal, intrapersonal, perawat, dan rumah sakit tidak ada di artikel 5 tahun terakhir; itu hanyalah diskusi teori dan teks lengkap. Artikel tahun 2011 ditemukan dalam pencarian ini. Selanjutnya, peneliti memilih 703 artikel berdasarkan tahun, bahasa, dan jenis artikel. Selanjutnya, peneliti memeriksa topik, tujuan, dan hasil dari 419 artikel yang ditemukan. Hanya empat artikel yang memenuhi kriteria menurut hasil analisis. Gambar 1 menunjukkan proses pencarian dan pemilihan artikel dengan menggunakan Item Rekomendasi untuk Peninjauan Sistematis dan Meta-analisis. (PRISMA)



Gambar 1. Diagram Alur PRISMA (Weiss et al., 2021)

HASIL

Tabel 1. Matrik Analisis *Scoping Review* Konflik Intrapersonal Perawat

Pengarang	Judul	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
Puspita Dewi, Ismail Efendi, Ismail Agustian	“Hubungan Antara Konflik Intrapersonal Karir dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II”	Hubungan antara Konflik Intrapersonal Karir dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II	Metode cross-sectional dan deskriptif penelitian berkorelasi. Studi ini melibatkan 61 perawat yang dipilih menggunakan teknik sampling total.	Lebih dari 70% perawat berusia rata-rata 24 tahun mengalami 75% dari 11 rumah sakit di Ruang Rawat Inap Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta Unit II mengalami konflik intrapersonal yang berhubungan dengan karir. Perawat ingin melanjutkan kuliah tapi orang tua meminta untuk membiayai sekolah adiknya adiknya dan membantu membiayai kedua orang tua dikarenakan orang tua sudah tidak bekerja lagi. Perawat tersebut sering kesulitan dalam mengatur finansial.
Rina Rasyidin, Abdullah Reza, dan Anggun Relly	“Pengaruh Konflik Intrapersonal dan Beban Kerja pada Kehidupan Keluarga Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal di Makassar pada tahun 2020”	untuk mengetahui pengaruh konflik intrapersonal dan beban kerja pada kehidupan keluarga perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar pada tahun 2020.	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dirancang secara cross-sectional. Penelitian ini melibatkan 41 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Faisal di Makassar, terutama di ruang ICU, HCU, dan IGD. Teknik pengambilan sampel purposive digunakan untuk pengambilan sampel.	Pada tahun 2020, ada 210 perawat di Rumah Sakit Islam Faisal di Makassar, dan 72% dari mereka mengalami konflik intrapersonal yang berkaitan dengan kehidupan keluarga mereka. Perawat ingin membantu perekonomian keluarga tapi suami meminta mengurus anak dan rumah; Perawat anaknya sedang sakit demam perawat tersebut ingin membawa anaknya berobat dan meminta izin ke kepala ruangan untuk izin atau bertukar dinas dengan perawat tetapi tidak ada perawat yang bersedia untuk bertukar dinas; konflik yang berhubungan dengan

Pengarang	Judul	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
Lisa F. Berkman, Sze Yan Liu, Leslie Hammer, Phylis Moen, Laura Cousino Klein, Erin Kelly	“Konflik pekerjaan-keluarga, risiko kardiometabolik dan durasi tidur pada karyawan keperawatan”	Untuk mengetahui Konflik pekerjaan-keluarga, risiko kardiometabolik dan durasi tidur pada karyawan keperawatan	Studi ini adalah bagian dari upaya jaringan penelitian besar untuk memahami cara-cara modifikasi praktik dan kebijakan di tempat kerja meningkatkan kesehatan karyawan, keluarga mereka, dan industri tempat mereka bekerja	kehidupan kerja-keluarga yang berhubungan dengan durasi tidur. Hasil analisis multilevel dari kondisi kerja-keluarga yang sama dengan durasi tidur. Temuan kami menunjukkan Konflik Keluarga- <i>To-Work</i> dikaitkan dengan durasi tidur yang lebih pendek. Perawat ingin tidur di rumah setelah shift malam tetapi tugas keluarga di rumah tidak memungkinkan untuk bisa tidur
Dessya Natascha, Lusy Asa Akharani	“Konflik Agama Intrapersonal selama Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota Padang 2021”	Tujuan penelitian adalah untuk mengeksplorasi bagaimana konflik agama intrapersonal terjadi selama pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota Padang pada tahun 2021.	Penelitian ini bersifat deksriptif, dan sampelnya berjumlah 75. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik proporsional random sampling.	Konflik yang berhubungan dengan agama. Seorang perawat baru diterima bekerja di salah satu rumah sakit tapi salah satu peraturan diwajibkan melepas jilbab; Keluarga pasien meminta tolong untuk diberikan bimbingan rohani tapi di ruang rawat tersebut tidak ada yang satu keyakinan/ berbeda keyakinan spiritual

PEMBAHASAN

Konflik yang berhubungan dengan karir.

Perawat ingin melanjutkan kuliah tapi orang tua meminta untuk membiayai sekolah adiknya adiknya dan membantu membiayai kedua orang tua dikarenakan orang tua sudah tidak bekerja lagi. Perawat tersebut sering kesulitan dalam mengatur finansial. Perawat tersebut terimpit

diantara membiayai kedua orang tua dikarenakan orang tua sudah tidak bekerja, membiayai adiknya untuk sekolah dan membiayai kehidupan pribadi dan ingin melanjutkan kuliah, perawat tersebut sering kesulitan dalam mengatur finansial karena uang habis untuk membiayai orang tua dan membiayai sekolah adiknya, karena itu perawat perlu mengatur keuangan dengan lebih extra. Menurut

penelitian Rozalinna (2021). cara memutus generasi sandwich adalah mengelola keuangan dengan baik, berhati hati dengan utang, siapkan dana pensiun, menambah penghasilan, menyiapkan dana darurat dan asuransi, memulai investasi sejak dini (Rozalinna & Anwar, 2021). Perawat harus melihat sisi positifnya bersyukur karena masih memiliki kesempatan untuk berbakti atau balas budi kepada orang tua karena orang tua telah berkorban segalanya demi anaknya, sebaliknya ketika anak sudah dewasa dan bekerja semestinya membantu kebutuhan orang tuanya yang tidak bekerja lagi dan kian menua. Pengorbanan tulus orang tua untuk anaknya mulai dari mengandung, melahirkan, menyusui, mengajari, memberikan makanan, membelikanpakaian, dan memilihkan, menyekolahkan kita dan merawat kita sedang sakit waktu kecil.

Konflik yang berhubungan dengan kehidupan keluarga.

Perawat ingin membantu perekonomian keluarga tapi suami meminta mengurus anak dan rumah; Perawat anaknya sedang sakit demam perawat tersebut ingin membawa anaknya berobat dan meminta izin ke kepala ruangan untuk izin atau bertukar dinas dengan perawat tetapi tidak ada perawat yang bersedia untuk bertukar dinas; konflik yang berhubungan dengan

kehidupan kerja-keluarga yang berhubungan dengan durasi tidur. Seorang perawat ingin membantu perekonomian keluarganya tapi suaminya meminta untuk fokus mengurus anak dan rumah. Suami melarang istrinya bekerja dikarenakan untuk fokus mengurus anak dan Kewajiban seorang istri terbatas pada menjaga rumah. Menurut penelitian Rupita (2020). Seorang istri dapat membantu mencari nafkah jika mereka memenuhi syarat berikut: Suami tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarga, sehingga istri harus bekerja, pekerjaan yang memerlukan perempuan seperti suster untuk pasien perempuan atau pekerja salon khusus wanita. Suami tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarga, dan pekerjaan yang dilakukan istri tidak menggugurkan kewajibannya sebagai seorang ibu rumah tangga, dan pekerjaan yang dilakukan istri telah diizinkan oleh suaminya. (Rupita, 2020). Seorang perawat terutama perempuan pada hakikatnya memiliki hak untuk menentukan jalan hidup mereka terlepas dari bagaimana sebagai ibu rumah tangga atau wanita karir yang terpenting dari seorang istri dan wanita karir mendapatkan izin dari suami, tidak melupakan hak dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga, mendapatkan izin dari suami dan pekerjaan yang diperbolehkan bagi wanita selama syariat syariat terpenuhi diantaranya dokter, bidan, perawat dan

pekerjaan dibidang pelayanan medis lainnya. Perawat anaknya sedang sakit demam perawat tersebut ingin membawa anaknya berobat dan meminta izin ke kepala ruangan untuk izin atau bertukar dinas dengan perawat lain tapi kepala ruangan tidak mengizinkan karena terbatasnya jumlah perawat. Terbatasnya/ kelangkaan merupakan sebuah persoalan yang berdampak pada pemenuhan kebutuhan sumber daya perawat di ruang rawat inap, diperlukan cara mengatasi kelangkaan sumber daya perawat di ruang rawat inap agar setiap kebutuhan bisa terpenuhi. Menurut penelitian Mudzakar (2021). cara mengatasi kelangkaan sumber daya keperawatan yang berkualitas adalah: meningkatkan kualitas pendidikan, memperbanyak kegiatan sosialisasi yang bertujuan untuk memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan, menyelenggarakan pelatihan keterampilan, menerapkan pelatihan tenaga kerja di ruang rawat inap (NB., 2021). Setiap rumah sakit khususnya di rawat inap memiliki sumber daya keperawatan yang berbeda-beda. Baik dari segi kualitas, kuantitas pengetahuan, keterampilan atau sumber daya keperawatan. Risiko yang dapat dirasakan oleh rumah sakit yang kekurangan sumber daya di ruang rawat inap adalah menurunnya kualitas kerja.

Konflik yang berhubungan dengan kehidupan kerja-keluarga (*family-to-work*) yang berhubungan dengan durasi tidur yang lebih pendek.

Perawat ingin tidur di rumah setelah shift malam tetapi tugas keluarga di rumah tidak memungkinkan untuk bisa tidur. Kekurangan tidur pada perawat dikarenakan kehidupan kerja-keluarga bisa membawa dampak yang kurang baik untuk kesehatan seperti mudah marah dan suasana hati yang tidak bagus ada beberapa bahaya kurang tidur bagi kehidupan kerja-keluarga seperti kurang tidur menurunkan performa kerja karena menurunnya kemampuan berkonsentrasi kurang tidur juga menurunkan fisik dan performa kognitif otak, kekurangan tidur juga menurunkan kekebalan sistem imunitas tubuh seorang perawat jika tidak mendapatkan cukup waktu untuk tidur, tubuh tidak akan memiliki benteng pertahanan dari zat asing yang menyerang sehingga tubuh akan lebih lama untuk menyembuhkan diri ketika sakit (Byron, 2020). Tidur dapat memberikan manfaat bagi kesehatan tubuh. Perawat harus bisa menerapkan pola hidup sehat dengan menjalankan pola tidur yang sehat, tubuh seorang perawat akan bekerja dengan lebih baik, terhindar dari stress, kurang konsentrasi, dan meningkatkan daya tahan tubuh. Seorang orang dewasa

membutuhkan tujuh hingga tujuh jam tidur sehari.

Konflik yang berhubungan dengan agama.

Seorang perawat baru diterima bekerja di salah satu rumah sakit tapi salah satu peraturan diwajibkan melepas jilbab; Keluarga pasien meminta tolong untuk diberikan bimbingan rohani tapi di ruang rawat tersebut tidak ada yang satu keyakinan/ berbeda keyakinan spiritual. Seorang perawat baru diterima bekerja di salah satu rumah sakit tapi salah satu peraturan diwajibkan melepas jilbab. Diskriminasi dan sentimen Anti-Islam, seperti melarang jilbab di tempat kerja rumah sakit, masih ada. Perawat dengan jilbab terancam kehilangan pekerjaan karena bersikukuh mengenakan pekerjaan karena bersikukuh mengenakan pakaian muslimah yang menutup aurat (Ali, 2019).

Aturan yang dinilai rumah sakit diskriminatif terkait pemakaian jilbab perawat wanita. Seharusnya perawat sudah bisa memilih lanjut di terima atau menolak di rumah sakit dan perawat harus bisa menerima segala konsekuensi dan perawat harus mengikuti tata tertib, hak dan kewajiban perawat bekerja. Keluarga pasien meminta tolong untuk diberikan bimbingan rohani tapi di ruang

rawat tersebut tidak ada yang satu keyakinan/ berbeda keyakinan spiritual. Bimbingan rohani dapat menyembuhkan pasien secara bertahap. Perawat memberikan bimbingan rohani kepada pasien dan keluarganya dengan mendorong mereka untuk tetap sabar dan tabah saat menghadapi kesulitan, dengan meminta doa dan melakukan amalan ibadah lainnya. Saat mereka sakit. kemudian baru pasien materi materi tentang agama, fikih dan akidah tergantung kepercayaan yang dianutnya (Aryanto, 2021). Pelayanan bimbingan kerohanian merupakan salah satu pelayanan komprehensif yaitu spiritual. Salah satu cara nyata untuk membantu pasien dalam proses penyembuhan mereka adalah dengan memberi mereka layanan bimbingan rohani. Bimbingan rohani pasien adalah proses bimbingan dan pembinaan rohani yang diberikan kepada pasien di rumah sakit. Ini dilakukan untuk menunjukkan perhatian kepada pasien yang menghadapi ujian dari Allah Subhanahu wa ta'ala. Dalam kegiatan ini, rohaniawan bertanggung jawab untuk memberikan ketenangan, ketenangan, dan kesejukan hati kepada pasien dengan terus mendorong mereka untuk bersabar, tawakal, dan memenuhi kewajibannya sebagai hamba Allah.. sesuai keyakinan yang dianutnya.

KESIMPULAN

Gambaran Konflik Intrapersonal Perawat: Konflik perawat yang berhubungan dengan karir, Konflik perawat yang berhubungan dengan kehidupan keluarga, konflik perawat yang berhubungan dengan kehidupan kerja-keluarga (*family-to-work*) yang berhubungan dengan durasi tidur yang lebih pendek, Konflik yang berhubungan dengan agama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah mendukung penelitian ini, diantaranya pihak Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang yang telah memfasilitasi peneliti dalam pencarian literatur penyusunan *scoping review* ini dan kepada dosen pembimbing yang telah berkontribusi untuk terlibat dalam perencanaan dan pemantauan penyusunan *scoping review* serta mendiskusikan hasil dan koreksi naskah akhir dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

Alang, A. H. (2020). Teknik pelaksanaan terapi perilaku (behaviour). *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Islam*, 7(1), 32–41. http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Al-Irsyad_Al-Nafs/article/view/14205

Amimi, R., Malfasari, E., Febtrina, R., & Maulinda, D. (2020). Analisis tanda dan gejala resiko perilaku kekerasan pada pasien skizofrenia. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 3(1), 65–74. <https://doi.org/10.32584/jikj.v3i1.478>

Anggraini, D., Hasanah, U., & Utami, I. T. (2023). The application of verbal therapeutic communication implementation strategies in patients at risk of violence behavior in room jasmine psychiatric hospital in Lampung Province. *Jurna Abd El-Moneam Ahmed, S., & Gaballah, S. (2022). Conflict and Communication Gap among the Critical Care Nurses during Care of Patients with COVID-19. International Journal of Africa Nursing Sciences, 18(April 2021), 100499. https://doi.org/10.1016/j.ijans.2022.100499*

Agustian, R. D. (2018). *Hubungan Antara Konflik Intrapersonal dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II*.

Ali, D. (2019). Islamisasi Budaya Pelayanan Rumah Sakit Kunjungan Pasien Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 2*, 1291–1311.

Ana, P. M. (2019). *Konflik Intrapersonal Pada*

- Wanita Yang Bercerai (Studi Fenomenologi pada wanita yang bercerai dengan menggugat di Kabupaten Rembang).*
- Andri Kristanto. (2020). *Manajemen Konflik.*
- Arumsari, D. P., Emaliyawati, E., & Sriati, A. (2021). *Hambatan Komunikasi Efektif Perawat dengan Keluarga Pasien dalam Perspektif Perawat.* 104–114.
- Aryanto, I. (2021). Pelaksanaan Bimbingan Perawatan Rohani Islam (Warois) Untuk Memenuhi Kebutuhan Spiritual Pasien. *Iryad: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, Dan Psikoterapi Islam*, 5(3), 241–260.
- Bowdring, M. A., Loftus, P., Wang, S. D., Pang, R. D., & Kirkpatrick, M. G. (2023). Interactive associations between abstinence plans and romantic partner conflict and support with cigarette smoking. *Drug and Alcohol Dependence*, 243(April 2022), 109756. <https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2022.109756>
- Bunn, F., Burn, A. M., Goodman, C., Rait, G., Norton, S., Robinson, L., Schoeman, J., & Brayne, C. (2021). Comorbidity and dementia: A scoping review of the literature. *BMC Medicine*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s12916-014-0192-4>
- Byron, K. (2020). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- H. Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres.*
- Henra, K., & Masliah, I. N. (2021). *Konflik Intrapersonal Siswa dalam Belajar Matematika Secara Daring.* 10(3), 1600–1610.
- Irawati, A., & Sudarsono, B. (2021). Pengaruh Konflik Intrapersonal Perempuan Wirausaha Terhadap Tingkat Kesejahteraan Keluarga. *Studi Kasus Pada Perempuan Wirausaha Pedagang Kaki Lima (PKL) Di Jembatan Suramadu Sisi Madura*, 132–155.
- Muspawi, M. (2019). *Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi).* 16.
- NB., M. (2021). Strategi Manajemen Konflik Dalam Upaya Penyelesaian Konflik Politik: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 194. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.643>
- Perdiansyah, V. A. M. (2019). *Konflik Intrapersonal Anggota Keluarga.* 151, 10–17.
- Posuma, C. O. (2020). *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan*

- Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada rumah Sakit Ratumbusang Manado*. 1(4), 646–656.
- Rozalina, G. M., & Anwar, V. L. N. (2021). Rusunawa dan Sandwich Generation: Resiliensi Masa Pandemi di Ruang Perkotaan. *Brawijaya Journal of Social Science*, 1(01), 63–79. <https://doi.org/10.21776/ub.bjss.2021.001.01.5>
- Rupita. (2020). Konflik Peran Perawat Perempuan pada RSUD Dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. *NUANSA: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Keagamaan Islam*, 17(1), 32. <https://doi.org/10.19105/nuansa.v17i1.3013>
- Sayekti, D. (2021). *Manajemen Konflik Intrapersonal dalam Meditasi Pada Jemaat Vihara Buddha Dipa Gunung Pati*. 3(2), 6.
- Sitompul, A. K. (2018). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Rejang Lebong*. 28.
- Weiss, D., Rydland, H. T., Øversveen, E., Jensen, M. R., Solhaug, S., & Krokstad, S. (2021). Innovative technologies and social inequalities in health: A scoping review of the literature. *PLoS ONE*, 13(4), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0195447>
- Widyaputri, C. I. (2020). *Konflik Intrapersonal Pada Wanita Jawa yang Menjalani Long Distance Relationship*.
- Yuliawan, D. N. (2020). *Konflik Intrapersonal dalam Memeluk Agama pada Remaja dengan Orang Tua yang Berbeda Agama*.