



MASALAH GANGGUAN KEBIMBANGAN DALAM KALANGAN KAKITANGAN AWAM DI KUALA TERENGGANU

[THE PROBLEM OF ANXIETY DISORDER AMONG PUBLIC STAFF IN KUALA TERENGGANU]

HEZZRIN MOHD PAUZI¹ & FATIN AFIFAH ZOLKEPLI¹

¹ Fakulti Sains Sosial Gunaan, Universiti Sultan Zainal Abidin, 21300 Kuala Nerus, MALAYSIA.
e-mail: hezzrinpauzi@unisza.edu.my

*Corresponding Author: hezzrinpauzi@unisza.edu.my

Received: 26 April 2024 | Accepted: 18 May 2024 | Published: 30 June 2024

Abstrak

Isu gangguan kebimbangan atau lebih dikenali sebagai 'Anxiety Disorder' ini merupakan satu isu yang tidak asing lagi bagi sesetengah masyarakat dan pekerja serta begitu popular dalam kesihatan mental di dunia. Kes gangguan kebimbangan ini juga semakin meningkat pada setiap tahun berdasarkan keratan akhbar yang telah dikeluarkan. Objektif kajian ini dijalankan adalah untuk mendapatkan pandangan tentang penyakit gangguan kebimbangan dalam kalangan kakitangan awam. Reka bentuk kajian ini adalah kuantitatif iaitu secara tinjauan. Sampel kajian yang terlibat adalah kakitangan awam di Kuala Terengganu. Seramai 150 orang responden yang terlibat. Data dikumpulkan menggunakan borang soal selidik yang diedarkan secara atas talian iaitu menerusi *Google Form* bagi mendapatkan data tentang penyakit gangguan kebimbangan. Hasil kajian mendapati bahawa majoriti responden bersetuju bahawa faktor tekanan kerja daripada pihak atasan atau majikan adalah faktor utama berlakunya pengaruh penyakit gangguan kebimbangan dalam kalangan kakitangan awam. Oleh itu, cadangan kajian yang dapat dikemukakan adalah setiap pekerja haruslah melibatkan diri dalam apa-apa jenis aktiviti yang berfaedah bagi mengelakkan diri daripada terganggu dengan suasana atau bebanan pekerjaan yang berlebihan di tempat kerja tersebut. Dengan hasil kajian juga, diharap dapat menambahbaik polisi kesihatan mental dalam kalangan kakitangan awam.

Keywords: Kebimbangan, Kakitangan Awam, Kesihatan Mental

Abstract

The issue of anxiety disorder, better known as 'Anxiety Disorder', is an issue that is no stranger to some communities and workers and is very popular in mental health in the world. Cases of this anxiety

disorder are also increasing every year based on newspaper clippings that have been released. The objective of this study was to gain insight into anxiety disorders among civil servants. The design of this study was quantitative, which was a survey. The study sample involved were civil servants in Kuala Terengganu. A total of 150 respondents were involved. Data was collected using a questionnaire that was distributed online through Google Forms to obtain data about anxiety disorders. The results of the study found that majority of respondents agreed that work stress factors from superiors or employers are the main factors in the occurrence of the influence of anxiety disorders among civil servants. Therefore, the research proposal that can be presented is that every employee should engage in any beneficial activity to avoid being disturbed by the atmosphere or excessive workload at the workplace. With the results of the study, it is hoped to be able to improve the mental health policy among civil servants.

Keywords: Anxiety, Public Workers, Mental Health

Cite as: Hezzrin Mohd Pauzi & Fatin Afifah Zolkepli. (2024). Masalah Gangguan Kebimbangan dalam Kalangan Kakitangan Awam di Kuala Terengganu [The Problem of Anxiety Disorder Among Public Staff in Kuala Terengganu]. *International Journal of Islamic Products and Malay Civilization*, 3(1), 34-41.

PENGENALAN

Penyakit kebimbangan ini akan mewujudkan satu perasaan bimbang, resah dan gelisah. Seseorang itu akan mula mengalami berasa tertekan, tegang, berpeluh, berdebar-debar dan berasa takut yang melampau tanpa mengetahui punca terjadinya (Beck & Emery, 1985; Saleh, 2019). Penyakit gangguan kebimbangan ini amatlah memberikan pengaruh yang buruk terhadap tahap kesihatan fizikal dan aktiviti harian seseorang itu. Menurut Nevid, et al., (2000), kebimbangan ini juga boleh diertikan sebagai satu keadaan untuk memahami atau satu kebimbangan untuk memberitahu bahawa sesuatu perkara yang buruk akan berlaku tidak lama lagi. Perkara yang sering dibimbangkan oleh seseorang yang mengidap penyakit gangguan kebimbangan ini adalah seperti kesihatan, perhubungan sosial, peperiksaan, kerjaya, pandangan, keadaan persekitaran dan sebagainya. Hal ini adalah satu perkara yang biasa berlaku tentang aspek kehidupan ini oleh seseorang yang mengidap penyakit gangguan kebimbangan ini.

Mereka yang mengidap penyakit ini akan mudah berasa cemas atau bimbang apabila ingin berdepan dengan situasi yang mereka takuti seperti pembentangan di khalayak ramai, tarikh peperiksaan atau penghantaran tugas dan sebagainya. Masalah atau penyakit gangguan kebimbangan ini boleh berlaku kepada sesiapa sahaja jika tidak ditanganinya dengan betul. Malah jika kebimbangan yang kronik berterusan dan tidak dirawat boleh menjadi penyebab kepada kecenderungan bunuh diri (Abd Malek et al., 2020).

Terdapat pelbagai faktor yang telah mendorong berlakunya penyakit gangguan kebimbangan ini dalam kalangan kakitangan awam, salah satunya adalah faktor diskriminasi (Muhammad Syaquir Yunus Abdul Halim, 2001). Sebagai contoh, isu semasa yang diperkatakan pada masa ini adalah berkaitan dengan penghapusan diskriminasi di tempat kerja bagi membantu kejayaan organisasi yang telah diterbitkan oleh Berita Harian pada 13 Mac 2021. Semua pekerja selayaknya dilayan dengan sama rata tidak kira jantina, bangsa atau negara. Hal ini telah memberikan kesan yang buruk terhadap kesihatan mental seseorang pekerja tersebut sehingga mengakibatkan wujudnya penyakit gangguan

kebimbangan. Perkara ini dapat dilihat dengan jelas bahawa terdapat pekerja yang tidak sanggup atau takut untuk datang ke tempat kerja mereka kerana sering berdepan dengan masalah diskriminasi ini. Akibat daripada itu, ia telah memberikan pelbagai tekanan dari segi emosi dan mental kepada kakitangan awam tersebut. Selain itu, faktor tahap tekanan atau bebanan kerja yang dilalui sewaktu menjalankan tugas atau kerja mereka seperti bekerja secara berlebihan sehingga mengabaikan tahap kesihatan mental masing-masing juga penyebab kepada gangguan keseimbangan dalam kalangan mereka. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji pandangan kakitangan awam tentang penyakit gangguan keseimbangan iaitu dari aspek faktor, kesan dan langkah-langkah pencegahan gangguan keseimbangan dalam kakitangan awam.

METODOLOGI

Kaedah kajian ini adalah kuantitatif. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan. Sampel kajian melibatkan kakitangan awam di Kuala Terengganu. Responden yang terlibat adalah seramai 150 orang responden dalam kalangan pekerja awam yang terdiri daripada Perbadanan Memajukan Iktisad Negeri Terengganu (PMINT), Majlis Bandaraya Kuala Terengganu (MBKT), Jabatan Hal Ehwal Agama Terengganu (JHEAT), Universiti Sultan Zainal Abidin (UNISZA) dan Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu (JPNT) di Kuala Terengganu. Kaedah pensampelan dilakukan secara rawak. Pengumpulan data dilakukan secara atas talian iaitu menerusi edaran *Google Form*. Kajian ini juga dilakukan menerusi melalui pembacaan secara atas talian iaitu jurnal, buku-buku dan keratan akhbar yang berkaitan dengan pengaruh penyakit gangguan keseimbangan dalam kalangan kakitangan awam. Data deskriptif dianalisis secara frekuensi dan peratusan berdasarkan skala Guttman (1944) dengan menggunakan dua interval iaitu “Ya” dan “Tidak”. Skor 1 diberi kepada jawapan “Ya” dan “Tidak” diberi skor 0.

DAPATAN KAJIAN

Seramai 150 orang responden terlibat dalam kajian ini (N=150). Dapatan kajian ini dipaparkan secara kekerapan dan peratusan. Jadual 1 menunjukkan dapatan berkenaan pandangan responden berkenaan faktor penyakit gangguan keseimbangan dalam kalangan kakitangan awam.

Jadual 1: Faktor penyakit gangguan keseimbangan

Faktor Penyakit Gangguan				Ya		Tidak	
Kebimbangan				Nilai	Nilai	Nilai	Nilai
				Kekerapan	Peratusan	Kekerapan	Peratusan
1.	Disisihkan	oleh	rakan	124	82.8%	26	17.2%
	sekerja						
2.	Bebanan	kerja	yang	130	86.1%	20	13.9%
	berlebihan						
3.	Konflik	dengan	rakan	130	86.1%	20	13.9%
	sekerja						
4.	Majikan yang tidak	melihat		128	84.8%	22	15.2%
	hasil kerja pekerja						

5. Tekanan kerja daripada pihak atasan/ majikan	136	90.7%	14	9.3%
6. Sering dibandingkan dengan rakan sekerja yang lain	132	87.4%	18	12.6%
7. Sering dibuli sama ada dari aspek emosi mahupun fizikal	132	87.4%	18	12.6%
8. Pekerja yang tidak diberikan kuasa autonomi serta tiada peluang untuk kenaikan pangkat	132	87.4%	18	12.6%
9. Pembahagian kerja yang tidak sama rata	138	92.1%	12	7.9%
10. Tempoh penghantaran tugas yang terlalu cepat	138	92.1%	12	7.9%

Berdasarkan dapatan yang diperolehi, item bagi faktor gangguan penyakit keseimbangan dalam kalangan kaki tangan awam yang mencatat nilai kekerapan dan peratusan tertinggi adalah “*Tempoh penghantaran tugas yang terlalu cepat*” dan “*Pembahagian kerja yang tidak sama rata*” iaitu masing-masing mencatat 138 orang (92.1%). Manakala item paling rendah nilai kekerapan dan peratusan adalah “*Disisihkan oleh rakan sekerja*” iaitu 124 orang responden (82.8%). Nilai ini dilihat dari skala interval “Ya”.

Jadual 2: Kesan pengaruh penyakit gangguan keseimbangan

Kesan Pengaruh Penyakit Gangguan Keseimbangan		Ya		Tidak	
		Nilai Kekerapan	Nilai Peratusan	Nilai Kekerapan	Nilai Peratusan
1. Prestasi Kerja Yang Tidak Memuaskan	137	90.7%	14	9.3%	
2. Memberikan Kesan Yang Buruk Terhadap Organisasi	137	90.7%	14	9.3%	
3. Mempunyai Masalah Tingkah Laku	135	89.4%	16	10.6%	
4. Berasa Takut Untuk Datang Ke Tempat Kerja	132	87.4%	19	12.6%	
5. Wujudnya Penyakit Mental Yang Lain	130	86.1%	21	13.9%	
6. Wujudnya Penyakit Kronik	132	87.4%	19	12.6%	

7. Mempunyai Keinginan Untuk Mengelakkan Perkara-Perkara Yang Mencetuskan Kebimbangan	138	91.4%	13	8.6%
8. Sukar Untuk Mengawal Kebimbangan	137	90.7%	14	9.3%
9. Tidak Selesa Dengan Suasana Tempat Kerja	139	92.1%	12	7.9%
10. Mudah Berasa Marah	139	92.1%	12	7.9%

Berdasarkan dapatan yang diperolehi daripada Jadual 2, terdapat dua (2) item bagi kesan pengaruh gangguan penyakit kebimbangan dalam kalangan kaki tangan awam yang mencatat nilai kekerapan dan peratusan tertinggi adalah “Tidak selesa dengan suasana tempat kerja” dan “Mudah berasa marah” iaitu masing-masing mencatat 139 orang (92.1%). Manakala item paling rendah nilai kekerapan dan peratusan adalah “Berasa takut untuk datang ke tempat kerja” dan “Wujudnya penyakit kronik” iaitu 132 orang responden (87.4%). Nilai ini dilihat dari skala interval “Ya”.

Jadual 3: Langkah Pencegahan dalam menangani masalah gangguan kebimbangan

Langkah Pencegahan Dalam Menangani Masalah Gangguan Kebimbangan	Ya		Tidak	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
1. Penganjuran Program Berkaitan Penjagaan Kesihatan Mental	143	94.7%	8	5.3%
2. Penglibatan Diri Dalam Pelbagai Aktiviti	142	94%	9	6%
3. Meluahkan Perasaan Kepada Kenalan	144	95.4%	7	4.6%
4. Melaporkan Dengan Kadar Segera Kepada Pihak Atasan	136	90.1%	15	9.9%
5. Berjumpa Dengan Kaunseling Atau Pekerja Sosial	135	89.4%	16	10.6%
6. Meminta Pendapat Dengan Rakan Sekerja	140	92.7%	11	7.3%
7. Mendapatkan Rawatan Dengan Kadar Segera	138	91.4%	13	8.6%

Manakala bagi dapatan langkah pencegahan dalam menangani masalah gangguan kebimbangan pula adalah seperti Jadual 3. Item soalan yang mencatat nilai kekerapan “Ya” dan peratusan “Ya” yang tertinggi adalah “Penganjuran program berkaitan kesihatan mental”. Item tersebut mencatat 143 orang responden (94.7%) yang menyatakan “Ya”. Manakala item “Berjumpa

dengan kaunseling atau pekerja sosial” mencatatkan kekerapan dan peratusan “Ya” paling rendah iaitu 135 responden (89.4%).

PERBINCANGAN

Dapatan kajian menunjukkan kakitangan awam sememangnya terdedah dengan risiko mendapat gangguan kebimbangan tinggi. Tekanan kerja yang berlebihan boleh menyebabkan gangguan terhadap mental seseorang itu. Kebanyakan kaki tangan bersetuju bahawa tekanan kerja iaitu kerja yang perlu dihantar dengan cepat dan ketidakadilan pembahagian kerja adalah faktor utama kepada tahap kesihatan mental terganggu dan menyebabkan tercetusnya kebimbangan yang tinggi dalam kalangan mereka.

Apabila tekanan kerja ini berlaku terlalu kerap dan dalam tempoh yang lama, ianya menyebabkan keadaan yang tidak selesa dan rasa ketidaksejahteraan dalam kalangan kakitangan awam. Menurut Che Zarrina Sa'ari et al., (2021), kecelaruan kebimbangan dikatakan boleh berlaku sekiranya kebimbangan terjadi lebih kerap, lebih kuat serta memberikan perasaan tekanan yang tidak selesa sehingga satu tahap ia boleh menyebabkan gangguan terhadap aktiviti harian sama ada pekerjaan, sosial dan seterusnya boleh menjejaskan hubungan dengan orang sekeliling.

Gangguan penyakit kebimbangan ini telah memberi kesan yang buruk kepada pekerja awam. Seperti mana hasil kajian yang diperolehi, kebanyakan kakitangan awam bersetuju bahawa kebimbangan yang dialami menyebabkan emosi negatif seperti mudah marah dan berasa tidak selesa di tempat kerja. Masalah ini juga penyebab kepada ketegangan kepada badan dan perasaan bimbang yang kronik (Beck & Emery, 1985). Seseorang juga akan kelihatan tidak bermaya, berasa gelisah, berjalan mundur mandir dan kurang selera makan sekali gus seseorang itu akan lebih cenderung untuk merasa sedih yang keterlaluan, merasakan dirinya tidak berguna, hidup tidak bererti dan sangat mengecewakan (Azizi Yahaya & Tan Soon Yin, 2007; Sa'ari, & Akib, 2021). Seterusnya, impak negatif yang akan timbul terhadap kerjayanya sekiranya kebimbangan ini berterusan. Pekerja yang mendapat kecederaan kesan daripada stress atau tekanan, ia boleh menjejaskan prestasi kerja dan memberi impak terhadap produktiviti organisasi dan negara (Zafir & Fazilah, 2006; Nordin & Hassan, 2019).

Maka, perlunya langkah pencegahan penyakit ini oleh kesemua pihak. Dalam konteks pekerjaan, sesebuah organisasi perlu mengambil berat tentang kebajikan kesihatan mental pekerja (Razlina, 2018). Dapatan yang diperolehi, majoriti responden menyatakan penganjuran program kesihatan mental oleh organisasi perlu diperbanyakkan bagi meningkatkan kesedaran dan pencegahan dari awal. Namun, bagi pengkaji, langkah-langkah pencegahan yang lain juga turut perlu diambil kira seperti penglibatan diri dalam pelbagai aktiviti terutama aktiviti fizikal dan sukan, mendapat rawatan dengan segera, peningkatan kerohanian (Mohd Nasir et al., 2015; Lewis et al., 2008), sokongan keluarga dan orang sekeliling (Hamjah, 2010; Mustaffa, 2020).

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, kajian ini memberi penekanan terhadap faktor, kesan dan langkah pencegahan gangguan penyakit kebimbangan dalam kalangan kakitangan awam. Dapatan ini menunjukkan bahawa tekanan kerja merupakan faktor utama kepada penyakit kebimbangan. Hal ini memberi kesan yang buruk kepada diri sendiri dan kepada kualiti pekerjaan. Oleh itu, perlunya langkah penjagaan

awal supaya kebimbangan yang dialami tidak menjejaskan kesejahteraan hidup kakitangan awam. Dapatan ini diharap dapat menambahbaik polisi dan Dasar Kesihatan Mental dalam kalangan kakitangan awam bagi menjamin kualiti hidup mereka.

RUJUKAN

- Abd Malek, N. S. A., Raop, N. A., & Hassan, M. S. (2020). Peranan kesihatan mental sebagai moderator terhadap kecenderungan bunuh diri. *Jurnal Sains Sosial: Malaysian Journal of Social Sciences*, 5(1), 87-99.
- Azizi Yahaya & Tan Soon Yin. (2007). Kesihatan Mental. Johor: Penerbit UTM Press.
- Beck, A.T., & Emery, G. (1985). Anxiety Disorder and Phobias. New York: Basic Books.
- Che Zarrina, Saari., Sharifah Basirah., S. M., & Mohd Manawi., M.A. (2021). “Al-Halu’ (Kecelaruhan Kebimbangan) Dan Perbahasannya Serta Hubungannya Dengan Psikologi Islam: The Discussion of Al-Halu’ (Anxiety Disorder) and the Relationship With Islamic Psychology”. *Jurnal Usuluddin* 49 (2):135-69. <https://doi.org/10.22452/usuluddin.vol49no2.5>.
- Hamjah, S. B. H. (2010). Kaedah mengatasi kebimbangan dalam kaunseling: analisis dari perspektif al-Ghazali. *Jurnal Hadhari*, 3(1), 41-57.
- Lewis, C. A., Breslin, M. J., & Dein, S. (2008a). Prayer and mental health: An introduction to this exceptional Mental Health, Religion & Culture issue. *Mental Health, Religion & Culture*, 11(1), 1–7.
- Mohd Nasir, M., Siti Norlina, M., & Aiti Aisyah., A.R. (2015). Kebimbangan Dari Perspektif Psikologi Islam dan Cara Mengatasinya Berdasarkan Surah Al-Ma’arij. *Sains Humanika*, 5(1), 61-67.
- Muhammad Syaquir Yunus Abdul Halim. (13 Mac, 2021). Hapus Diskriminasi di Tempat Kerja Bantu Keajaan Organisasi. Dimuat turun daripada <https://www.bharian.com.my/amp/rencana/minda-pembaca/2021/03/795656/hapus-diskriminasi-di-tempat-kerja-bantu-kejayaan-organisasi>
- Mustaffa, N. B. (2020). Mengatasi Kebimbangan Semasa Pandemik Covid-19 Dengan Pendekatan Teori Rational Emotive Behaviour Therapy (REBT). *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(11), 10-16.
- Nevid, Jeffrey & Rathus, Spencer & Greene, Beverly. (2000). Abnormal Psychology in a Changing World.
- Nordin, N., & Hassan, M. M. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam. Kajian rintis di jabatan kemajuan masyarakat, negeri Pulau Pinang. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 4(7), 11-20.
- Razlina, A. B. D. (2018). Teori Maslow dalam konteks memenuhi keperluan asas pekerja dan peranannya dalam meningkatkan prestasi organisasi: kajian dan perspektif Islam. *Jurnal Hadhari*, 10(1), 1-27.
- Saleh, U. (2019). Anxiety Disorder (Memahami gangguan kecemasan: jenis-jenis, gejala, perspektif teoritis dan Penanganan). *Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin*, 1-58.

- Sa'ari, C. Z., Muhsin, S. B. S., & Akib, M. M. M. (2021). Al-Halu '(Kecelaruan Kebimbangan) dan Perbahasannya Serta Hubungannya dengan Psikologi Islam: The Discussion of Al-Halu '(Anxiety Disorder) and the Relationship with Islamic Psychology. *Jurnal Usuluddin*, 49(2), 135-169.
- Zafir, M. M., & Fazilah, M. H. (2006). Stres di tempat kerja dan kesannya terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan. *Jurnal Kesihatan Masyarakat (Malaysia)*, 12(1), 1-10.