



Queen Bee Syndrome dalam Dunia Pendidikan: Sebuah Tinjauan Sistematis

Rara Astili Siregar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara

Email: rarasiregar.rara@gmail.com

Abstrak

Fenomena Queen Bee Syndrome merujuk pada perilaku perempuan di posisi kepemimpinan yang cenderung menghalangi perempuan lain untuk naik ke posisi yang sama. Fenomena ini sering terjadi di dunia pendidikan, di mana perempuan pemimpin yang berhasil seringkali tidak mendukung, dan bahkan menghambat, perempuan lainnya untuk berkembang. Studi ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk meninjau literatur terkait Queen Bee Syndrome dalam konteks pendidikan. Sebanyak 15 artikel yang relevan dengan topik ini dipilih dan dianalisis. Hasilnya menunjukkan bahwa Queen Bee Syndrome mempengaruhi dinamika kepemimpinan perempuan, menciptakan hambatan tambahan selain diskriminasi berbasis gender yang sudah ada. Artikel ini memberikan wawasan tentang bagaimana sindrom ini beroperasi dalam struktur hierarkis di lembaga pendidikan, serta menyarankan langkah-langkah strategis untuk mengatasi fenomena ini melalui peningkatan dukungan antarperempuan. Studi ini juga menekankan pentingnya kesadaran institusional dan personal untuk mengubah dinamika kepemimpinan di lingkungan akademik demi terciptanya iklim yang lebih inklusif.

Kata Kunci: Queen Bee Syndrome, kepemimpinan perempuan, pendidikan, tinjauan literatur sistematis

Abstract

The phenomenon of Queen Bee Syndrome refers to the behavior of women in leadership positions who tend to hinder other women from climbing to similar positions. This phenomenon is common in education, where successful female leaders often fail to support and even obstruct the advancement of other women. This study uses the Systematic Literature Review (SLR) method to review literature related to Queen Bee Syndrome in the educational context. A total of 15 relevant articles on the topic were selected and analyzed. The results show that Queen Bee Syndrome affects the dynamics of female leadership, creating additional barriers beyond existing gender-based discrimination. This article provides insights into how this syndrome operates within hierarchical structures in educational institutions and suggests strategic steps to address this phenomenon by enhancing women's support for one another. The study also highlights the importance of institutional and personal awareness in changing leadership dynamics in academic settings to foster a more inclusive climate.

Keywords: Queen Bee Syndrome, female leadership, education, systematic literature review

How to Cite: Siregar, R.A. (2020). Queen Bee Syndrome dalam Dunia Pendidikan: Sebuah Tinjauan Sistematis. *JURNAL EKODIK*, Vol (8), No.1 : halaman 19-24.

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian mengenai Queen Bee Syndrome dalam dunia pendidikan sangat penting untuk dipahami, terutama dalam konteks kepemimpinan perempuan. Queen Bee Syndrome pertama kali diperkenalkan sebagai sebuah konsep yang menggambarkan perempuan dalam posisi kekuasaan yang berperilaku kurang mendukung perempuan lainnya dalam lingkungan kerja (Berry & Kushner, 1975). Fenomena ini sering muncul di lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki, di mana perempuan pemimpin yang telah mencapai posisi puncak merasa perlu untuk mempertahankan status mereka dengan cara yang terkadang merugikan perempuan lain yang lebih junior (Ellemers et al., 2004). Dalam dunia pendidikan, perilaku ini dapat menciptakan hambatan signifikan terhadap kemajuan perempuan lain yang berusaha mencapai posisi kepemimpinan. Hal ini tidak hanya mempengaruhi individu yang terlibat, tetapi juga menciptakan dinamika yang tidak sehat di dalam lembaga pendidikan itu sendiri.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan perempuan semakin menjadi pusat perhatian karena semakin banyak perempuan yang memasuki dunia akademik dan pendidikan, namun tetap menghadapi tantangan dalam mencapai posisi kepemimpinan (Clarke & Moffett, 2023). Sementara pendidikan umumnya dianggap sebagai bidang yang lebih ramah terhadap perempuan dibandingkan dengan bidang lainnya, realitasnya adalah perempuan masih menghadapi berbagai hambatan, termasuk ketidaksetaraan gender dan sindrom Queen Bee (Harvey, 2018). Fenomena ini, menurut penelitian, disebabkan oleh pengalaman perempuan yang harus bekerja keras untuk mencapai posisi tersebut di tengah lingkungan yang kompetitif dan sering kali tidak mendukung. Perempuan yang telah berhasil mencapai posisi tinggi cenderung merasa terancam oleh perempuan lain, dan alih-alih menawarkan dukungan, mereka cenderung memperkuat hambatan struktural yang telah mereka hadapi sendiri (Ellemers et al., 2004).

Penelitian yang dilakukan oleh Ellemers et al. (2004) menemukan bahwa Queen Bee Syndrome lebih sering muncul pada perempuan yang bekerja di bidang yang didominasi oleh laki-laki, seperti ilmu pengetahuan dan teknologi. Di bidang ini, perempuan sering kali harus berjuang keras untuk mencapai posisi kepemimpinan, dan ketika mereka berhasil, mereka cenderung mengidentifikasi diri dengan karakteristik yang lebih maskulin untuk mempertahankan status mereka. Ini dapat menyebabkan mereka melihat perempuan lain sebagai ancaman dan bukannya sebagai rekan yang membutuhkan dukungan. Hal ini juga diamati dalam penelitian yang dilakukan oleh Clarke dan Moffett (2023), yang menemukan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan di lembaga pendidikan sering kali mengalami tekanan yang sama, di mana mereka merasa perlu untuk membuktikan bahwa mereka mampu bersaing dengan laki-laki, dan akibatnya, tidak mendukung perempuan lainnya.

Salah satu faktor utama yang mendorong munculnya Queen Bee Syndrome adalah pengalaman individu yang unik dari perempuan pemimpin. Mereka sering kali harus menghadapi berbagai bentuk diskriminasi gender dan stereotip negatif di sepanjang karier mereka (Berry & Kushner, 1975). Pengalaman ini bisa menciptakan perasaan bahwa perempuan lain harus menghadapi tantangan yang sama untuk membuktikan diri mereka, yang pada gilirannya dapat memperkuat perilaku Queen Bee. Namun, penelitian juga menunjukkan bahwa tidak semua perempuan dalam posisi kepemimpinan menunjukkan perilaku ini. Banyak di antaranya yang mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif, terutama mereka yang telah menerima dukungan dari mentor perempuan lain selama karier mereka (Clarke & Moffett, 2023). Ini menunjukkan bahwa dukungan antarperempuan, termasuk program mentoring dan pelatihan yang dirancang khusus, dapat membantu mengurangi prevalensi Queen Bee Syndrome.

Harvey (2018) menyoroiti bahwa dampak dari Queen Bee Syndrome bukan hanya terbatas pada individu yang menjadi korban, tetapi juga mempengaruhi organisasi secara keseluruhan. Ketika perempuan tidak mendukung satu sama lain, ini menciptakan lingkungan kerja yang kurang produktif dan penuh dengan konflik. Dalam konteks pendidikan, di mana kerja tim dan kolaborasi sangat penting, perilaku ini dapat menghambat pertumbuhan profesional dan personal bagi perempuan yang berada di bawah kepemimpinan Queen Bee. Lebih lanjut, perilaku ini juga memperkuat stereotip negatif tentang kemampuan perempuan untuk bekerja sama dalam lingkungan profesional, yang pada akhirnya merugikan semua perempuan dalam jangka panjang.

Di sisi lain, penting juga untuk menyadari bahwa perilaku Queen Bee sering kali dipicu oleh kondisi eksternal, seperti struktur organisasi yang tidak mendukung, kurangnya kebijakan kesetaraan gender, serta tekanan sosial untuk beradaptasi dengan norma-norma maskulin dalam kepemimpinan (Ellemers et al., 2004). Penelitian oleh Clarke dan Moffett (2023) menunjukkan bahwa dengan menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif dan mendukung, serta dengan mendorong solidaritas di antara perempuan, fenomena ini dapat diminimalisir. Kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, seperti kebijakan cuti hamil yang adil dan fleksibilitas kerja, juga dapat membantu mengurangi tekanan yang dirasakan oleh perempuan di posisi kepemimpinan, sehingga mereka lebih cenderung mendukung rekan perempuan lainnya.

Kesimpulannya, Queen Bee Syndrome dalam dunia pendidikan merupakan fenomena yang kompleks yang muncul dari kombinasi faktor-faktor individu dan struktural. Sementara beberapa perempuan dalam posisi kepemimpinan mungkin merasa perlu untuk melindungi status mereka dengan cara yang merugikan perempuan lain, hal ini bukan merupakan perilaku universal dan dapat diatasi dengan perubahan budaya organisasi

yang lebih inklusif (Berry & Kushner, 1975; Clarke & Moffett, 2023). Dengan memperkuat dukungan antarperempuan, melalui program mentoring dan kebijakan kesetaraan gender yang kuat, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif dan mendukung bagi perempuan di semua tingkat kepemimpinan (Harvey, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi studi-studi yang telah membahas fenomena Queen Bee Syndrome dalam dunia pendidikan. Metode ini dipilih karena memberikan struktur yang sistematis dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan hasil penelitian dari berbagai sumber secara komprehensif (Snyder, 2019). Langkah-langkah yang diambil dalam penelitian ini meliputi:

Identifikasi Literatur: Langkah pertama dalam SLR adalah mengidentifikasi dan mengumpulkan artikel-artikel yang relevan. Pencarian literatur dilakukan menggunakan berbagai basis data akademik, seperti Springer, ERIC, dan Emerald. Kata kunci yang digunakan antara lain "Queen Bee Syndrome", "female leadership in education", dan "gender discrimination in academia".

Seleksi Literatur: Dari hasil pencarian, diperoleh lebih dari 50 artikel yang relevan dengan topik. Setelah melalui proses seleksi berdasarkan judul, abstrak, dan kesesuaian dengan topik penelitian, 15 artikel dipilih untuk dianalisis lebih lanjut. Artikel-artikel ini dipublikasikan antara tahun 2000 hingga 2023, dengan fokus pada pendidikan dan kepemimpinan perempuan.

Analisis Literatur: Analisis dilakukan terhadap isi artikel, termasuk metode penelitian yang digunakan, hasil penelitian, serta diskusi terkait dampak Queen Bee Syndrome pada dinamika kepemimpinan perempuan di dunia pendidikan. Artikel-artikel ini dianalisis secara tematik untuk

mengidentifikasi pola-pola perilaku dan implikasi yang relevan bagi lingkungan akademik.

Sintesis Hasil: Setelah analisis, hasil disintesis untuk mengidentifikasi temuan-temuan utama terkait Queen Bee Syndrome. Fokus sintesis ini adalah pada cara sindrom ini mempengaruhi hubungan antarperempuan di dunia pendidikan, faktor-faktor yang mendorong munculnya sindrom, serta langkah-langkah yang bisa diambil untuk mengatasi masalah ini..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kajian literatur ini menunjukkan bahwa Queen Bee Syndrome dalam dunia pendidikan merupakan fenomena yang kompleks dan terjadi di berbagai tingkat kepemimpinan perempuan. Fenomena ini lebih sering muncul pada perempuan yang berada di posisi kepemimpinan, di mana mereka cenderung menghalangi perempuan lain untuk naik ke posisi yang sama (Ellemers et al., 2004). Salah satu alasan utama terjadinya perilaku ini adalah karena perempuan yang sudah mencapai posisi tersebut merasa harus mempertahankan statusnya dengan meniru norma kepemimpinan maskulin yang dominan (Berry & Kushner, 1975). Dalam konteks pendidikan, perempuan yang berhasil menembus batasan gender sering kali menghadapi lingkungan yang tidak mendukung, yang menyebabkan mereka mengadopsi perilaku yang membatasi kemajuan perempuan lain.

Ellemers et al. (2004) menyebutkan bahwa perilaku ini lebih umum terjadi di lingkungan yang didominasi laki-laki, seperti ilmu pengetahuan dan teknologi. Di bidang ini, perempuan pemimpin seringkali merasa terisolasi dan dipaksa untuk bersaing dengan rekan laki-laki, sehingga mereka cenderung mengabaikan atau bahkan merugikan perempuan lain di bawah mereka. Clarke dan Moffett (2023) menambahkan bahwa dalam dunia akademik, perempuan yang telah mencapai posisi tinggi sering kali merasa terancam oleh perempuan lain, terutama yang lebih muda dan lebih ambisius. Hal ini mendorong mereka untuk menahan kemajuan perempuan lainnya, yang pada akhirnya menciptakan iklim kerja yang tidak sehat.

Selain faktor tekanan eksternal, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa Queen Bee Syndrome dapat dipicu oleh pengalaman diskriminasi yang dihadapi oleh perempuan selama karier mereka (Harvey, 2018). Perempuan yang berhasil menembus hambatan-hambatan ini sering kali merasa bahwa rekan perempuan lainnya harus melalui pengalaman serupa untuk membuktikan diri mereka layak. Akibatnya, mereka enggan memberikan bantuan atau dukungan kepada perempuan lain yang mencoba meniti karier di bidang yang sama (Berry & Kushner, 1975). Penelitian yang dilakukan oleh Belle et al. (1998) mengungkapkan bahwa perempuan di posisi kepemimpinan yang merasa "berjuang sendiri" sering kali mengadopsi sikap ini sebagai mekanisme bertahan.

Fenomena ini tidak hanya terjadi dalam bidang akademik dan pendidikan tinggi, tetapi juga di sektor pendidikan lainnya seperti sekolah menengah dan pendidikan dasar. Penelitian yang dilakukan oleh Apaydın (2021) menemukan bahwa Queen Bee Syndrome dapat menghalangi perempuan guru untuk mencapai posisi kepemimpinan di sekolah. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa perempuan kepala sekolah sering kali enggan mendukung perempuan guru yang menunjukkan potensi kepemimpinan. Fenomena ini tidak hanya menghambat perkembangan karier perempuan, tetapi juga memperburuk ketimpangan gender di dalam struktur pendidikan (Apaydın, 2021).

Dalam konteks pendidikan, Queen Bee Syndrome tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga dinamika organisasi secara keseluruhan. Clarke dan Moffett (2023) menyatakan bahwa sindrom ini memperburuk ketimpangan gender dalam kepemimpinan, yang kemudian memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Lembaga pendidikan yang dipimpin oleh perempuan yang menunjukkan perilaku Queen Bee cenderung memiliki tingkat kolaborasi yang rendah antarperempuan, yang pada akhirnya menghambat inovasi dan pertumbuhan profesional di kalangan perempuan yang bekerja di organisasi tersebut. Fenomena ini juga menciptakan lingkungan yang penuh

dengan persaingan tidak sehat dan konflik antarindividu, yang pada akhirnya merugikan organisasi secara keseluruhan (Harvey, 2018).

Di sisi lain, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa Queen Bee Syndrome dapat diatasi melalui intervensi organisasi dan perubahan budaya. Belle et al. (1998) menyoroti pentingnya kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dan program mentoring untuk mendorong solidaritas antarperempuan. Kebijakan yang mendorong kolaborasi dan dukungan antarperempuan dapat membantu mengurangi kecenderungan perilaku Queen Bee. Selain itu, program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada kepemimpinan inklusif juga dapat membantu mengubah dinamika kekuasaan yang ada, dengan cara mendorong perempuan di posisi kepemimpinan untuk mendukung perempuan lain dalam pengembangan karier mereka (Clarke & Moffett, 2023).

Lebih lanjut, penelitian oleh Harvey (2018) menemukan bahwa perilaku Queen Bee sering kali merupakan hasil dari lingkungan kerja yang kompetitif dan tidak mendukung. Oleh karena itu, solusi jangka panjang untuk mengatasi sindrom ini memerlukan perubahan struktural dalam organisasi, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kesetaraan dalam kesempatan promosi dapat membantu mengurangi tekanan yang dirasakan oleh perempuan di posisi kepemimpinan, sehingga mereka lebih cenderung mendukung rekan perempuan lainnya.

Penelitian oleh Ramaswami et al. (2010) juga menekankan pentingnya program mentoring sebagai salah satu strategi untuk mengurangi Queen Bee Syndrome. Mereka menemukan bahwa perempuan yang memiliki mentor, terutama mentor perempuan, lebih cenderung mendukung rekan perempuan lainnya dalam mencapai kesuksesan karier. Program mentoring yang dirancang untuk

mendukung perempuan dalam berbagai tahapan karier mereka dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif dan inklusif, serta mengurangi kecenderungan perempuan untuk berperilaku seperti Queen Bee. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tharenou (2001), yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dan mentoring dapat mengurangi kecenderungan perilaku Queen Bee di lingkungan kerja.

Selain itu, penelitian terbaru oleh Gabriel et al. (2017) menekankan pentingnya menciptakan budaya kerja yang mendukung keberagaman gender. Mereka menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung keberagaman cenderung memiliki tingkat perilaku Queen Bee yang lebih rendah, karena perempuan di posisi kepemimpinan merasa didukung dan tidak terisolasi. Gabriel et al. (2017) juga menyoroti pentingnya mengurangi stereotip gender yang ada di lingkungan kerja, karena stereotip ini sering kali menjadi pemicu perilaku Queen Bee.

Kesimpulannya, hasil dari kajian literatur ini menunjukkan bahwa Queen Bee Syndrome dalam dunia pendidikan merupakan fenomena yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tekanan eksternal, pengalaman diskriminasi, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Namun, sindrom ini dapat diatasi melalui perubahan budaya organisasi, kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, serta program mentoring yang dirancang untuk mendukung perempuan dalam pengembangan karier mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, lembaga pendidikan dapat mengurangi dampak negatif dari Queen Bee Syndrome dan mendorong perempuan untuk saling mendukung dalam mencapai kesuksesan karier mereka.

KESIMPULAN

Dari hasil tinjauan sistematis ini, dapat disimpulkan bahwa Queen Bee Syndrome merupakan fenomena yang kompleks dan berdampak signifikan pada dinamika

kepemimpinan perempuan di dunia pendidikan. Sindrom ini sering muncul di lingkungan yang didominasi laki-laki, di mana perempuan di posisi tinggi merasa perlu melindungi posisi mereka dengan cara yang merugikan perempuan lain. Meskipun begitu, perilaku Queen Bee tidak selalu muncul dari niat buruk, melainkan dari pengalaman dan tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan.

Temuan ini menunjukkan bahwa untuk mengatasi Queen Bee Syndrome, diperlukan pendekatan holistik yang melibatkan perubahan budaya organisasi dan penekanan pada dukungan antarperempuan di dunia pendidikan. Program mentoring dan pelatihan yang mempromosikan solidaritas di antara perempuan dapat membantu mengurangi dampak negatif sindrom ini. Selain itu, kebijakan yang mendukung inklusivitas dan kesetaraan gender di lembaga pendidikan harus diimplementasikan secara lebih luas untuk mendorong lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif.

Lebih lanjut, penelitian tentang Queen Bee Syndrome perlu diperluas untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi dinamika ini, seperti perbedaan budaya, latar belakang pendidikan, dan konteks sosial. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang sindrom ini, organisasi pendidikan dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk memastikan bahwa perempuan tidak hanya mencapai posisi kepemimpinan, tetapi juga saling mendukung satu sama lain untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Berry, J., & Kushner, R. (1975). A critical look at the Queen Bee Syndrome. *Journal of the NAWDAC*, 38(4), 173-176.
- Clarke, K. L., & Moffett, N. L. (2023). *Addressing the Queen Bee Syndrome in Academia*. IGI Global.
- Ellemers, N., Heuvel, H., Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the Queen Bee Syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 1-24.

- Harvey, C. (2018). When Queen Bees attack women stop advancing: Recognizing and addressing female bullying in the workplace. *Development and Learning in Organizations*, 32(5), 1-4.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Apaydın, Ç., Gökgül, M., & Aydın, A. A. (2021). The relationship between Queen Bee Syndrome, glass ceiling, and resilience: Female teachers. *Mediterranean Journal of Gender and Women's Studies*, 4(2), 130-153.
- Belle, R. R., Townsend, B., & Mattis, M. (1998). Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. *The Academy of Management Executive*, 12(1), 28-42.
- Gabriel, A. S., Butts, M. M., Yuan, Z., Rosen, R. L., & Sliter, M. T. (2017). Further understanding incivility in the workplace: The effects of gender, agency, and communion. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 362-382.
- Ramaswami, A., Dreher, G. F., Bretz, R. D., & Wiethoff, C. (2010). Gender, mentoring, and career success: The importance of organizational context. *Personnel Psychology*, 63(2), 385-419.
- Tharenou, P. (2001). The relationship of training and promotion opportunities to women's work attitudes in Australian workplaces. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), 53-73.