



MITIGATING APPEARANCE BIAS IN THE LABOR MARKET: EVALUATING THE MODERATING ROLE OF COMPETENCE THROUGH THE LENS OF MAQASHID SHARIAH

MITIGASI BIAS PENAMPILAN DALAM PASAR KERJA: EVALUASI PERAN MODERASI KOMPETENSI MELALUI LENSE MAQASHID SYARIAH

Nadhira Fathimah Dhiyanisa¹, Yunizar², Muhammad Fathrul Quddus³

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran

E-mail: nadhira22002@mail.unpad.ac.id¹, yunizar2017@unpad.ac.id², fathrulquddus1@gmail.com³

ARTICLE INFO

Correspondent

Nadhira Fathimah
Dhiyanisa

nadhira22002@mail.unpad
.ac.id

Key words:

Beauty privilege,
Employability,
Competence, Maqashid
Sharia, Job Seeker.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1092 - 1109

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of beauty privilege on employability with competence as a moderating variable from the perspective of Maqashid Sharia. Using a quantitative method, data were collected via questionnaires from 164 job seekers (aged 18-35 years) in the Greater Bandung area using purposive sampling. Data were analyzed using SEM-PLS with SmartPLS software. The results revealed that beauty privilege has a positive and significant effect on employability ($\beta = 0.284$, $p\text{-value} = 0.001$), proving that physical appearance still provides an initial advantage in job recruitment. However, competence negatively and significantly moderates this relationship ($\beta = -0.105$, $p\text{-value} = 0.032$). This indicates that higher candidate competence weakens the bias of beauty privilege on their employability. From a Maqashid Sharia perspective, recruitment based on physical bias potentially contradicts the principles of Hifz an-Nafs and Hifz al-Mal by marginalizing qualified candidates. Conversely, competence which effectively mitigates this bias is highly aligned with the values of Hifz al-'Aql and Hifz ad-Din. In conclusion, competence development is a far more just, substantive, and sustainable strategy for job seekers compared to merely relying on physical attractiveness.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Nadhira Fathimah

Dhiyanisa

nadhira22002@mail.unpad
.ac.id

Kata kunci:

Beauty privilege,
Employability,
Kompetensi, Maqashid
Syariah, Pencari Kerja.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 1092 - 1109

ABSTRAK

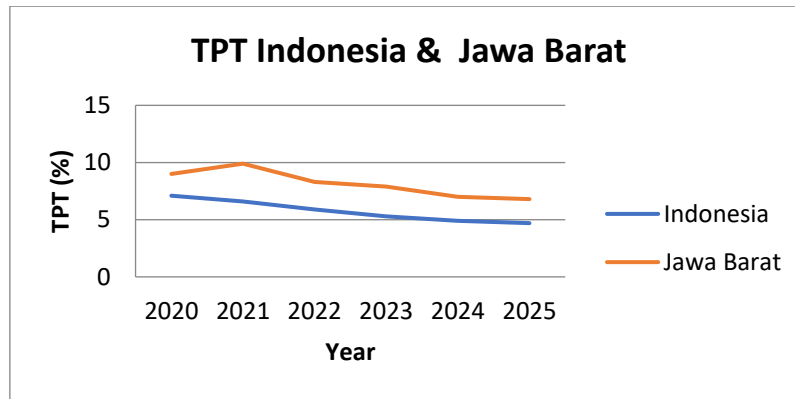
Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *beauty privilege* terhadap *employability* dengan kompetensi sebagai variabel moderasi dalam perspektif Maqashid Syariah. Menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 164 *job seekers* (18-35 tahun) di wilayah Bandung Raya dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode SEM-PLS dengan perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.8. Hasil penelitian menunjukkan *beauty privilege* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability* ($\beta = 0.284$, $p\text{-value} = 0.001$), membuktikan bahwa penampilan fisik masih memberikan keuntungan awal dalam rekrutmen. Namun, kompetensi terbukti memoderasi hubungan tersebut secara negatif dan signifikan ($\beta = -0.105$, $p\text{-value} = 0.032$). Artinya, tingginya kompetensi kandidat mampu melemahkan bias *beauty privilege* terhadap peluang kerjanya. Dalam tinjauan Maqashid Syariah, rekrutmen yang bias fisik berpotensi melanggar *Hifz an-Nafs* dan *Hifz al-Mal* karena meminggirkan kandidat yang layak. Sebaliknya, kompetensi yang mampu memitigasi bias ini sangat selaras dengan nilai *Hifz al-'Aql* dan *Hifz ad-Din*. Kesimpulannya, pengembangan kompetensi adalah strategi yang jauh lebih adil, substantif, dan berkelanjutan bagi pencari kerja dibandingkan hanya mengandalkan daya tarik fisik.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi mengubah pasar tenaga kerja, mendorong pergeseran dari sistem tradisional ke arah ekonomi berbasis pengetahuan dan inovasi. Laporan World Economic Forum (2025) menunjukkan bahwa sebanyak 39% keterampilan kerja akan mengalami perubahan mendasar pada tahun 2030, dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, transisi hijau, dan perubahan demografi. Konsep *employability* yang mengukur kesiapan dan fleksibilitas seseorang dalam memperoleh serta mempertahankan pekerjaan yang layak menjadi sangat penting dalam menghadapi tantangan tersebut.

Fenomena serupa juga terjadi di berbagai negara berkembang, termasuk Indonesia. Pasar kerja di Indonesia telah mengalami perubahan struktur yang cukup mendalam sejak tahun 2020 hingga 2025. Bonus demografi membuat komposisi populasi usia produktif meningkat pesat sehingga angkatan kerja bertambah, namun kemampuan pasar kerja untuk menyerap tenaga kerja khususnya di sektor formal masih terbatas (BPS, 2025).



Grafik 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia dan Jawa Barat 2020-2025

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (2025) menunjukkan penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional dari 7.07% pada 2020 menjadi 4.76% pada 2025, namun Jawa Barat tetap memiliki TPT yang tinggi, yaitu 6.74%. Peningkatan pengangguran terdidik menjadi ciri khas pasar kerja Indonesia. Salah satu penyebabnya adalah *skills mismatch*, yaitu ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri (OECD, 2023). Di sisi lain, preferensi sebagian pencari kerja untuk menunggu pekerjaan formal ideal, serta kurangnya penguasaan *soft skills* dan pengalaman kerja praktis, membuat masa tunggu kerja lulusan terdidik menjadi relatif panjang (Manik et al., 2025).

Berdasarkan observasi awal pada berbagai portal lowongan kerja lokal dan komunitas pencari kerja daring di wilayah Bandung Raya, ditemukan gejala maraknya perusahaan terutama di sektor jasa, perhotelan, ritel, dan industri kreatif yang mempraktikkan bias penampilan. Banyak lowongan untuk posisi *frontliner*, administrasi, sales, hingga *public relations* yang secara eksplisit mencantumkan syarat "berpenampilan menarik" atau "good looking" sebagai kualifikasi utama. Gejala diskriminasi ini tidak hanya berhenti pada tahap *screening* berkas, tetapi berlanjut pada tahap wawancara di mana perekrut kerap terjebak pada *halo effect*, yakni memberikan penilaian positif yang tidak proporsional kepada kandidat dengan visual menarik.

Gejala ini menciptakan masalah serius terhadap *employability* pencari kerja di Bandung Raya. Akibat adanya *beauty privilege* ini, banyak *job seekers* yang sebenarnya memiliki kompetensi tinggi baik dari segi pendidikan formal, penguasaan *hard skill* dan *soft skill*, maupun sikap kerja yang amanah justru kehilangan kesempatan kerja. Peluang mereka terhambat karena terpinggirkan oleh standar estetika dominan yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya pergeseran penentu kelayakan kerja yang tidak sehat; dari yang seharusnya berbasis meritokrasi (kompetensi dan keahlian) berubah menjadi seleksi yang bias fisik.

Kondisi tersebut memperburuk tingkat persaingan antar pencari kerja, di mana satu posisi strategis bisa diperebutkan oleh banyak pelamar dengan latar belakang pendidikan yang mirip. Aspek *employability*, terkait penguasaan *hard skills* dan *soft skills* seperti kepemimpinan, kolaborasi, dan integritas, sangat menentukan kualitas lulusan dan peluang mereka di dunia kerja modern. Namun, fenomena lain yang muncul di dunia kerja modern adalah meningkatnya perhatian terhadap faktor-faktor non-nadkompetensi yang turut memengaruhi proses rekrutmen dan penilaian kerja, salah satunya adalah penampilan fisik atau yang dikenal dengan istilah *beauty privilege*.

Fenomena *beauty privilege* dalam *employability* adalah kecenderungan individu berpenampilan menarik memperoleh perlakuan lebih baik dalam proses rekrutmen (Neti & Hakim, 2025). Bias ini muncul karena penampilan sering diasosiasikan dengan profesionalisme dan kemampuan komunikasi, meski tidak ada bukti objektif. Di Indonesia, praktik pencantuman persyaratan fisik seperti berpenampilan menarik, tinggi badan, dan berat badan sangat lazim ditemukan pada sektor jasa, pemasaran, maupun *front office*.

Dalam konteks ketenagakerjaan modern, *beauty privilege* dapat dipahami sebagai bagian dari bias kognitif *halo effect*, ketika satu karakteristik positif yang tampak yakni daya tarik fisik mewarnai penilaian terhadap aspek lain seperti profesionalitas, kepercayaan diri, dan kompetensi kerja (Cannon & Cipriani, 2021). Di tahap rekrutmen, hal ini membuat perekrut cenderung menganggap kandidat berpenampilan menarik sebagai lebih mampu, lebih komunikatif, dan lebih cocok mewakili perusahaan, meskipun informasi objektif tentang kemampuan mereka belum lengkap. Implikasi sosialnya cukup serius yaitu pelamar yang berada di luar standar kecantikan dominan menghadapi rintangan ekstra, sementara mereka yang diuntungkan oleh *beauty privilege* memperoleh akses kerja yang lebih mudah, bahkan tanpa selalu memiliki kompetensi unggul.

Di era digital dan media sosial, platform daring profesional maupun non-profesional, mulai dari LinkedIn hingga Instagram yang mendorong individu untuk membangun personal branding bukan hanya melalui portofolio dan prestasi, tetapi juga melalui penampilan visual di foto profil, konten, dan gaya komunikasi. Tren SDM global menunjukkan bahwa sebagian perekrut mulai menggunakan media sosial untuk melakukan *background checking informal*, yang secara tidak langsung membuka ruang bagi penilaian berbasis tampilan fisik dan gaya hidup (Handari & Isnandar, 2025).

Pengaruh daya tarik fisik terhadap penilaian profesionalitas dan peluang rekrutmen dapat dilihat dari beberapa temuan empiris. Analisis kuantitatif yang dilakukan oleh Lestari (2023) terhadap lowongan di industri *hospitality* dan pariwisata menunjukkan bahwa lebih dari 40% iklan kerja secara eksplisit mencantumkan syarat penampilan menarik untuk posisi yang berhadapan dengan pelanggan. Data ini mengindikasikan bahwa penampilan dianggap faktor penentu dalam menilai kualitas layanan dan citra perusahaan (Lestari, 2023). Di sisi lain, studi fenomenologis yang dilakukan oleh Neti & Hakim (2025) terhadap pelamar kerja di perusahaan jasa memperlihatkan bahwa responden yang merasa tidak sesuai dengan standar fisik dominan melaporkan pengalaman ditolak dengan alasan tidak cocok secara penampilan meski latar belakang akademik dan pengalaman kerja mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Pelamar yang dinilai menarik secara fisik mengaku lebih sering mendapat undangan wawancara dan umpan balik positif pada tahap awal seleksi (Neti & Hakim, 2025). Pola ini memperkuat argumen bahwa daya tarik fisik memengaruhi penilaian profesionalitas dan kepercayaan diri di mata orang lain, bukan hanya di mata diri sendiri.

Dengan demikian, bias penampilan tidak hanya membatasi akses kerja bagi kandidat potensial, tetapi juga menekan kesehatan psikologis melalui penolakan berulang, hilangnya kepercayaan diri, hingga *self-stigma* dan frustrasi (Neti & Hakim, 2025).

Dari perspektif keadilan sosial, *beauty privilege* menimbulkan fenomena ketidakadilan yang serius ketika individu berpenampilan menarik diprioritaskan dibanding yang tidak, padahal kompetensi mereka setara (Sungkar & Hakim, 2025). Individu yang memiliki kemampuan teknis yang baik dapat terpinggirkan hanya karena faktor yang tidak terkait dengan produktivitas seperti bentuk wajah, warna kulit, atau proporsi

tubuh (Lestari, 2023). Dalam jangka panjang, ini dapat memperlebar kesenjangan ekonomi dan sosial, sekaligus menurunkan kepercayaan publik terhadap prinsip meritokrasi dalam dunia kerja (Cannon & Cipriani, 2021).

Sebagai tanggapan, pemerintah telah menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HK/04/V/2025 yang melarang perusahaan mensyaratkan atribut fisik seperti penampilan maupun tinggi badan dalam proses rekrutmen (Kemnaker, 2025). Namun, implementasinya masih lemah karena banyak perusahaan belum menyesuaikan kebijakan internalnya.

Jika *beauty privilege* tidak direspons secara kritis, maka *employability* akan semakin dibentuk bukan hanya oleh kualitas nyata individu, tetapi juga oleh seberapa dekat ia dengan standar kecantikan dominan (Neti & Hakim, 2025). Konsekuensinya, tujuan kebijakan ketenagakerjaan untuk memberikan kesempatan kerja yang setara baik dalam perspektif hak asasi manusia maupun dalam kerangka keadilan sosial akan sulit tercapai (Lestari, 2023). Di sisi lain, membangun kesadaran bahwa penampilan fisik hanyalah salah satu aspek yang tidak selalu berkorelasi dengan kompetensi dapat membantu organisasi merancang proses rekrutmen yang lebih inklusif dan efektif, serta membantu pencari kerja fokus berinvestasi pada modal manusia yang substantif seperti pengetahuan, keterampilan, dan etika kerja (Fathony & Hendarman, 2023).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *beauty privilege* tidak sekadar fenomena budaya yang tertanam dalam sistem nilai masyarakat, juga sebagai praktik yang berpotensi menimbulkan diskriminasi dalam ketenagakerjaan. Ketersediaan peluang kerja secara adil menjadi semakin sulit diraih, khususnya bagi kelompok yang tidak memenuhi parameter fisik dominan, meskipun sebenarnya sangat layak dari sisi kompetensi. Hal tersebut didukung oleh penelitian Widyadmono & Yuniarto (2024), yang menunjukkan 17.48% responden secara eksplisit melaporkan pernah mengalami perlakuan diskriminatif di tempat kerja, baik terkait penampilan, gender, maupun faktor non-substansial lain. Meski angka tampak tidak dominan, data ini tetap menegaskan diskriminasi penampilan masih menjadi problem nyata di dunia kerja Indonesia, sebab diskriminasi jenis ini seringkali bersifat implisit, terselubung, dan sulit dibuktikan secara langsung.

Diskriminasi yang berpotensi muncul akibat *beauty privilege* menjadi perhatian penting karena dapat mengesampingkan variabel kompetensi yang seharusnya menjadi dasar utama dalam proses rekrutmen dan pengembangan karier. Praktik ini menyebabkan perusahaan kehilangan potensi talenta karena presensi kompetensi termasuk *soft skills* dan *hard skills* kerap kali terabaikan dalam proses seleksi yang bias visual.

Kompetensi umumnya didefinisikan sebagai kombinasi terintegrasi dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang memungkinkan individu melaksanakan tugas kerja secara efektif dalam konteks tertentu (Agustina & Anshori, 2024). Kompetensi tidak hanya menyangkut apa yang diketahui seseorang, tetapi juga sejauh mana ia mampu mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam bentuk keterampilan praktis, serta bagaimana ia bersikap misalnya disiplin, bertanggung jawab, kooperatif, dan berintegritas di lingkungan kerja. Dalam kerangka *employability*, kompetensi dipandang sebagai salah satu faktor penentu utama yang membedakan pencari kerja yang siap kerja dengan yang belum siap, karena perusahaan cenderung mencari kandidat yang secara konsisten mampu menunjukkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja positif, bukan sekadar ijazah formal (Fathony & Hendarman, 2023).

Peran kompetensi sebagai penentu *employability* tampak jelas dalam berbagai studi tentang kesiapan kerja lulusan. Penelitian di beberapa perguruan tinggi Indonesia menunjukkan bahwa penguasaan *hard skills* dan *soft skills* berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepercayaan diri lulusan, kecepatan memperoleh pekerjaan, dan kecocokan pekerjaan dengan bidang keahlian mereka (Putri & Arini, 2025). Hasil-hasil ini mendukung argumen bahwa semakin kuat kompetensi seseorang, semakin besar peluangnya untuk memasuki dan bertahan di pasar kerja yang kompetitif. Dengan kata lain, *employability* bukan hanya soal kesempatan, tetapi juga tentang seberapa jauh lulusan telah berinvestasi dalam modal manusia yang berkualitas.

Di sisi lain, kehadiran *beauty privilege* membuka ruang bagi bias estetik yang membuat penampilan fisik menjadi filter awal sebelum kompetensi dinilai secara menyeluruh (Neti & Hakim, 2025). Dalam situasi seperti ini, peran kompetensi menjadi penting bukan hanya sebagai penentu produktivitas, tetapi juga sebagai variabel yang dapat menekan atau memperkuat pengaruh *beauty privilege* terhadap penilaian kelayakan kerja.

Kompetensi yang kuat berpotensi menetralkan sebagian pengaruh *beauty privilege*, karena semakin banyak bukti objektif tentang kemampuan kandidat, semakin kecil alasan rasional untuk mengandalkan sinyal fisik. Misalnya, dalam proses rekrutmen dengan tes kompetensi yang ketat, uji praktik kerja, dan asesmen berbasis portofolio, maka keunggulan estetik pelamar cenderung berkurang pengaruhnya dibanding ketika seleksi hanya bertumpu pada CV dan wawancara singkat. Riset tentang hubungan antara kompetensi dan performa menunjukkan bahwa karyawan dengan kompetensi tinggi secara konsisten menghasilkan kinerja yang lebih baik, sehingga dalam jangka menengah-panjang, organisasi akan lebih menghargai kontribusi nyata daripada sekadar penampilan (Agustina & Anshori, 2024).

Sebaliknya, ketika sistem seleksi tidak menekankan pengukuran kompetensi secara objektif misalnya minim tes, hanya mengandalkan kesan wawancara dan penampilan maka *beauty privilege* berpotensi diperkuat. Dalam kondisi seperti ini, kandidat dengan kompetensi tinggi tetapi berpenampilan biasa dapat tersisih lebih awal, sementara kandidat dengan kompetensi sedang namun berpenampilan menarik memperoleh keuntungan relatif. Studi tentang *employability* mahasiswa Indonesia menunjukkan bahwa lulusan yang hanya memiliki kompetensi rata-rata namun mampu menampilkan diri dengan percaya diri dan menarik secara visual di media sosial dan wawancara sering kali lebih cepat mendapatkan pekerjaan dibanding mereka yang kompetensinya kuat tetapi kurang mahir dalam presentasi diri (Fathony & Hendarman, 2023). Ini mengindikasikan bahwa tanpa desain seleksi berbasis kompetensi, *beauty privilege* justru menunggangi kelemahan sistem rekrutmen.

Dengan demikian, kompetensi sebagai perpaduan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seharusnya menjadi penentu utama tingkat *employability* seseorang. Dalam proses rekrutmen yang ideal, kompetensi yang kuat berpotensi menetralkan bias rekrutmen berbasis penampilan fisik. Namun faktanya, tanpa sistem seleksi yang objektif, *beauty privilege* justru sering kali menutupi kompetensi asli pelamar di tahap awal seleksi. Oleh karena itu, penting untuk menguji sejauh mana variabel kompetensi mampu memoderasi *beauty privilege* tersebut dalam memengaruhi *employability* pencari kerja.

Penjelasan mengenai *beauty privilege* dan kompetensi sebaiknya tidak hanya ditelaah melalui kaca mata sosial dan profesional, namun juga dimaknai dalam kerangka nilai-nilai Islam. Pendekatan *maqāṣid al-syari'ah* memungkinkan ketiga aspek tersebut

dianalisis secara lebih utuh sebagai instrumen menjaga martabat, kekuatan akal, dan integritas moral individu dalam bekerja.

Konsep *maqashid syariah* adalah dasar pemikiran dalam Islam yang menekankan upaya menjaga kemaslahatan manusia secara menyeluruh serta mencegah terjadinya kerugian atau ketidakadilan dalam berbagai aspek kehidupan, baik sosial, ekonomi, maupun spiritual. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah dalam Qs. Al-Qashash ayat ke-26 yang artinya: “salah seorang dari kedua wanita itu berkata: ‘Wahai ayahku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya’”. Ayat ini menggarisbawahi bahwa pemilihan pekerja terbaik didasarkan pada dua unsur utama, yaitu kekuatan (kompetensi) bukan pada penampilan fisik atau bentuk luar.

Dalam Islam, keindahan tidak hanya dinilai dari fisik, tetapi tercermin dalam akhlak, sopan santun, dan perilaku yang menciptakan lingkungan kerja harmonis. Dalam perspektif *maqashid syariah*, persyaratan fisik dalam rekrutmen harus adil dan bebas diskriminasi, dengan penilaian berbasis merit, keahlian, dan akhlak (Naurah et al., 2025). Langkah nyata dalam menilai kualitas individu melalui pendekatan *maqashid syariah* meliputi pendidikan yang adil, pelatihan berkelanjutan, serta pemenuhan hak untuk memperoleh perlakuan setara dan penghasilan proporsional (Ningsih et al., 2024). Nilai-nilai ini tidak hanya melindungi pekerja dari praktik curang dan eksploitasi, tetapi juga memastikan hak-hak dasar pekerja terpenuhi dan membangun lingkungan kerja yang sehat dan profesional.

Dari penjelasan di atas, *maqashid syariah* bukan hanya bersifat normatif dan filosofis, tetapi sangat praktis dalam membangun dunia kerja yang adil, sehat, dan berkesinambungan. Pendekatan *Maqashid Syariah* diperlukan dalam membedah fenomena ini untuk menilai apakah praktik rekrutmen tersebut telah memenuhi prinsip keadilan dan kemaslahatan, atau justru melanggar perlindungan terhadap jiwa, akal, dan harta pencari kerja.

Penelitian terkait *beauty privilege* dalam konteks Islam, khususnya dengan pendekatan *Maqashid Syariah*, masih sangat minim, karena sebagian besar kajian *maqashid* di bidang ketenagakerjaan lebih fokus pada keadilan upah, perlindungan pekerja, dan tata kelola SDM Islami tanpa menempatkan standar kecantikan atau diskriminasi penampilan sebagai objek utama analisis. Sebaliknya, studi-studi yang membahas daya tarik fisik umumnya berakar pada psikologi sosial dan sosiologi, seperti penelitian tentang diskriminasi pekerjaan di industri *hospitality* yang menunjukkan bagaimana syarat berpenampilan menarik menciptakan bias dalam rekrutmen, namun tidak mengaitkannya dengan kerangka etika Islam atau *maqashid*. Di saat yang sama, riset *employability* dan kompetensi di Indonesia lebih banyak menguji pengaruh *hard skills*, *soft skills*, dan *employability skills* terhadap kesiapan kerja tanpa memasukkan variabel *beauty privilege* ataupun memposisikan kompetensi sebagai moderator dalam hubungan antara daya tarik fisik dan kelayakan kerja, khususnya di konteks lokal seperti Bandung Raya.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Beauty privilege* terhadap *Employability* dalam Perspektif *Maqashid Syariah* dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus pada *Job seekers* di Bandung Raya”**.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2023), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme untuk menguji hubungan antara beauty privilege, kompetensi, dan employability dalam perspektif Maqashid Syariah melalui analisis statistik SEM-PLS menggunakan SmartPLS. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang mengukur tiga konstruk utama, yaitu beauty privilege, kompetensi, dan employability, dengan skala Likert empat poin untuk mengurangi *central tendency bias* sebagaimana dijelaskan oleh (Taherdoost, 2022). Populasi penelitian mencakup *job seekers* di Bandung Raya yang berusia 18–35 tahun dan aktif mencari pekerjaan dalam satu tahun terakhir, sedangkan sampel dipilih menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Mengacu pada teori Hair et al., (2021) jumlah minimum sampel ditentukan sebanyak 110 responden berdasarkan 11 indikator penelitian, kemudian ditingkatkan menjadi 120 responden untuk mengantisipasi data *outlier*. Data primer dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner dengan skala Likert empat poin tanpa pilihan netral guna memperoleh sikap responden yang lebih tegas terhadap variabel yang diteliti, sementara data sekunder diperoleh dari buku, artikel ilmiah, artikel berita, dan berbagai dokumen pendukung lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Pengukuran

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen bertujuan untuk menilai apakah indikator-indikator pada sebuah konstruk atau variabel laten saling berkorelasi dengan baik. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur setiap variabel dapat dimaknai dengan maksud yang sama, sehingga tidak menimbulkan keambiguan makna antar setiap respon yang diberikan oleh responden dalam penelitian. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan cara menilai hasil *average variance extracted* (AVE) dan *outer loading*.

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Standar	Kriteria
<i>Beauty privilege</i>	0.696	> 0.50	Valid
<i>Employability</i>	0.572	> 0.50	Valid
Kompetensi	0.556	> 0.50	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0.50, yang memenuhi standar validitas konvergen. *Beauty privilege* memiliki AVE sebesar 0.696, Kompetensi 0.556, dan *Employability* 0.572. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk dengan baik, sehingga variabel dalam penelitian dinyatakan valid untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Loading Factor**Tabel 2. Hasil Loading Factor**

Daftar Variabel	Loading Factor	Standar	Kriteria
X1	0.829	> 0.50	Valid
X2	0.885	> 0.50	Valid
X3	0.859	> 0.50	Valid
X4	0.837	> 0.50	Valid
X5	0.816	> 0.50	Valid
X6	0.816	> 0.50	Valid
X7	0.804	> 0.50	Valid
X8	0.829	> 0.50	Valid
Z1	0.762	> 0.50	Valid
Z2	0.675	> 0.50	Valid
Z3	0.750	> 0.50	Valid
Z4	0.800	> 0.50	Valid
Z5	0.733	> 0.50	Valid
Z6	0.789	> 0.50	Valid
Z7	0.598	> 0.50	Valid
Z8	0.827	> 0.50	Valid
Z9	0.760	> 0.50	Valid
Z10	0.732	> 0.50	Valid
Y1	0.718	> 0.50	Valid
Y2	0.700	> 0.50	Valid
Y3	0.742	> 0.50	Valid
Y4	0.757	> 0.50	Valid
Y5	0.797	> 0.50	Valid
Y6	0.715	> 0.50	Valid
Y7	0.784	> 0.50	Valid
Y8	0.830	> 0.50	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Dalam tabel ini, seluruh item memiliki nilai *loading factor* di atas 0.50, yang menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi standar validitas konvergen. Item pada variabel X1, yang mewakili *beauty privilege*, memiliki *loading factor* berkisar antara 0.804 hingga 0.885. Variabel *beauty privilege* memiliki nilai *loading factor* yang konsisten di atas 0.70, menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kontribusi yang kuat terhadap variabel ini. Sementara itu, item Z, yang mewakili Kompetensi, menunjukkan *loading factor* antara 0.598 hingga 0.827. Item Z memiliki nilai terendah (0.598), namun tetap memenuhi kriteria validitas. Variabel Y, yang mewakili *employability*, memiliki *loading factor* dengan rentang 0.700 hingga 0.830.

Uji Validitas Diskriminan**Hasil Square Root AVE****Tabel 3. Hasil Square Root AVE**

	<i>Beauty privilege</i>	<i>Employability</i>	Kompetensi
<i>Beauty privilege</i>	0.834		
<i>Employability</i>	0.759	0.757	
Kompetensi	0.822	0.819	0.745

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian *Square Root AVE* untuk mengevaluasi validitas diskriminan dalam penelitian ini. Validitas diskriminan memastikan bahwa setiap variabel memiliki korelasi yang lebih kuat dengan indikatornya sendiri dibandingkan dengan variabel lain. Nilai diagonal dalam tabel (ditandai dengan tebal) merupakan

akar kuadrat dari AVE masing-masing variabel, sementara nilai di luar diagonal adalah korelasi antar variabel.

Hasil menunjukkan bahwa *Square Root AVE* untuk setiap variabel lebih tinggi daripada korelasi antar variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik, di mana indikator lebih kuat dalam menjelaskan variabel yang diwakilinya dibandingkan dengan variabel lain. Dengan demikian, model ini memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio HTMT

Tabel 4. Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio HTMT

	<i>Beauty privilege</i>	<i>Employability</i>	<i>Kompetensi</i>
<i>Beauty privilege</i>			
<i>Employability</i>	0.819		
Kompetensi	0.883	0.897	
Komptensi x Beauty privilege	0.445	0.577	0.622

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Sebagaimana yang terlihat pada Tabel 4, hasil pengujian HTMT untuk seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai di bawah 0,90. Dengan demikian, berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Dalam model pengukuran, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi seluruh daftar pernyataan dalam penelitian. Evaluasi reliabilitas ini dilakukan melalui pengukuran *Cronbach Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR), di mana nilai ambang batas > 0.70 ditetapkan untuk setiap konstruk agar dianggap reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

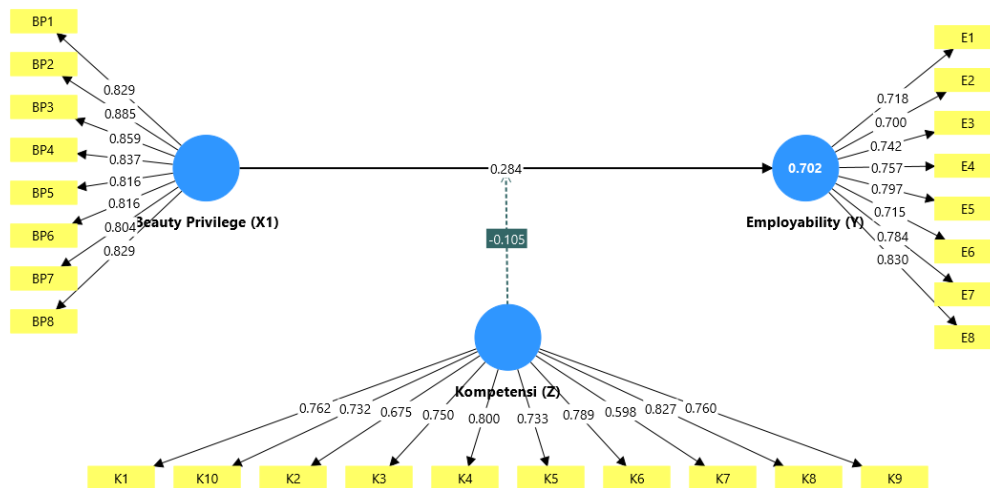
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (CA)	<i>Composite Reliability</i> (CR)	Kriteria
<i>Beauty privilege</i>	0.938	0.948	Reliabel
Kompetensi	0.910	0.925	Reliabel
<i>Employability</i>	0.893	0.914	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian ini, yang diukur menggunakan *Cronbach Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR). Semua variabel memiliki nilai CA dan CR lebih dari 0.70, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel. Nilai CA untuk *Beauty privilege* adalah 0.938, Kompetensi 0.910, dan *employability* 0.893. Begitu pula dengan nilai CR, yang menunjukkan angka 0.948, 0.925, dan 0.914. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang disebarkan kepada para *job seekers* di wilayah Bandung Raya terbukti memiliki konsistensi yang sangat tinggi.

Pengujian Model Struktural

Tujuan dari pengujian model struktural adalah untuk mengidentifikasi dan menguji hubungan serta signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan beberapa metode, seperti uji multikolinearitas, koefisien determinasi, dan *effect size*.



Gambar 1. Model Struktural

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Gambar 1 memperlihatkan hasil pengujian model struktural (inner model), yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel independen, yaitu *beauty privilege* dan variabel moderasi yaitu kompetensi, dengan variabel dependen, yaitu *employability* dalam penelitian ini.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

	VIF
<i>Beauty Privilege</i> → <i>Employability</i>	3.120
Kompetensi → <i>Employability</i>	3.890
Kompetensi x <i>Beauty Privilege</i> → <i>Employability</i>	1.554

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 5. variabel *beauty privilege* memiliki nilai VIF sebesar 3.120, kompetensi sebesar 3.890, dan *employability* sebesar 1.554. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas yang mengganggu dalam model penelitian..

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Evaluasi model struktural melibatkan penentuan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis *R-square*. Interpretasi nilai *R-square* mengikuti klasifikasi berikut: 0.75 mengindikasikan pengaruh yang kuat, 0.50 menunjukkan pengaruh sedang/ moderat, dan 0.25 menandakan pengaruh yang lemah (Hair et al., 2021).

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
<i>Employability</i>	0.702	0.696

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Tabel 7 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (*R-square*) untuk variabel *employability*. Nilai *R-square* sebesar 0.702 menunjukkan bahwa 70.2% variasi dalam *employability* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Sementara itu, nilai *R-square adjusted* sebesar 0.696 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel, model tetap mampu menjelaskan 69.6% variasi

yang terjadi. Adapun sisanya, yaitu 29.8% dipengaruhi oleh variabel variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil Effect Size

Pengujian *effect size* bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel dalam penelitian. Berdasarkan Hair et al., (2021), nilai *f-square* digunakan untuk mengkategorikan *effect size* ke dalam tiga tingkatan: pengaruh kecil jika *f-square* bernilai 0.02, pengaruh sedang jika bernilai 0.15, dan pengaruh besar jika bernilai 0.35.

Tabel 8. Hasil Effect Size

	<i>Employability</i>
<i>Beauty privilege</i>	0.087
Kompetensi	0.231
Kompetensi x <i>Beauty privilege</i>	0.028

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 8, *Beauty privilege* memiliki pengaruh kecil terhadap *Employability* karena nilai f^2 sebesar 0.087 berada pada kategori kecil. Sementara itu, Kompetensi memiliki pengaruh sedang terhadap *Employability* dengan nilai f^2 sebesar 0.231. Adapun interaksi Kompetensi x *Beauty privilege* memiliki nilai f^2 sebesar 0.028 yang termasuk kategori kecil.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan metode analisis SEM-PLS pada tingkat signifikansi 5%, yang diperoleh dari nilai t-statistik dan probabilitas. Variabel dianggap berpengaruh signifikan jika t-statistik ≥ 1.645 dan probabilitas < 0.05 (Hair et al., 2021).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Path Coefficient</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Kesimpulan
<i>Beauty Privilege</i> → <i>Employability</i>	0.284	3.647	0.001	H1 diterima
Kompetensi → <i>Employability</i>	0.518	5.816	0.001	Tidak dihipotesiskan
Kompetensi x <i>Beauty Privilege</i> → <i>Employability</i>	-0.105	1.825	0.032	H2 diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan hasil tabel diatas, semua variabel mendukung hipotesis yang diajukan. Oleh karena itu, kesimpulan mengenai hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Beauty privilege* → *Employability*

- Koefisien Jalur = 0.284
- P-value = 0.001
- T-statistik = 3.647

Kesimpulan: H1 diterima.

2. Kompetensi x *Beauty privilege* → *Employability*

- Koefisien Jalur = -0.105
- P-value = 0.032
- T-statistik = 1.825

Kesimpulan: H2 diterima.

Hasil PLS Predict

Tabel 10. Hasil PLS Predict

	$Q^2_{predict}$	PLSE-SEM_RMSE	LM_RMSE
Y1	0.390	0.636	0.624
Y2	0.258	0.761	0.760
Y3	0.440	0.598	0.528
Y4	0.274	0.592	0.609
Y5	0.448	0.541	0.587
Y6	0.337	0.542	0.476
Y7	0.381	0.491	0.505
Y8	0.478	0.468	0.481

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *predictive relevance* menggunakan prosedur *PLSpredict*, model struktural dalam penelitian ini terbukti memiliki daya prediksi tingkat rendah hingga menengah (*low to moderate predictive power*). Evaluasi tahap pertama menunjukkan bahwa seluruh indikator pembentuk variabel *Employability* (Y1 hingga Y8) memiliki nilai $Q^2_{predict}$ yang bernilai positif dengan rentang 0.258 hingga 0.478, yang mengonfirmasi bahwa model secara keseluruhan telah memiliki relevansi prediktif yang memadai.

Pada tahap evaluasi prediksi dengan membandingkan nilai *Root Mean Square Error* (RMSE), diketahui bahwa terdapat tepat sebagian indikator (Y4, Y5, Y7, dan Y8) yang menghasilkan nilai *PLS-SEM RMSE* lebih kecil dibandingkan dengan nilai pada *Linear Model* (LM). Karena jumlah indikator dengan nilai error prediksi yang lebih rendah pada PLS-SEM ini berimbang (empat dari delapan indikator), maka merujuk pada pedoman kriteria evaluasi Shmueli et al. (2019), model disimpulkan berada pada kategori daya prediksi rendah ke menengah. Hal ini menegaskan secara empiris bahwa variabel *Beauty privilege* dan Kompetensi mampu memprediksi kondisi aktual *Employability* dengan tingkat akurasi yang cukup baik, meskipun tentunya masih terdapat pengaruh dari dinamika variabel eksternal lainnya di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh *Beauty Privilege* terhadap *Employability* dalam Perspektif Maqashid Syariah

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *beauty privilege* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability* pada *job seekers* di Bandung Raya. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0.284 dengan nilai *p-value* 0.001 (<0.05), sehingga H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi individu terhadap adanya keuntungan yang diperoleh karena penampilan fisik yang menarik, maka semakin tinggi pula persepsi peluang mereka untuk memperoleh pekerjaan dan bersaing di pasar kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori *beauty premium* yang dikemukakan oleh Hamermesh dan Biddle (1994) yang menjelaskan bahwa individu yang dianggap lebih menarik secara fisik cenderung memperoleh keuntungan ekonomi dan sosial yang lebih besar dibandingkan individu dengan tingkat daya tarik fisik yang lebih rendah. Dalam konteks rekrutmen, penampilan fisik sering kali menjadi sinyal awal yang digunakan perekrut ketika informasi mengenai kompetensi kandidat masih terbatas. Akibatnya, kandidat yang dianggap menarik lebih mudah memperoleh kesempatan wawancara dan dinilai memiliki potensi kerja yang lebih baik dibandingkan kandidat lain yang memiliki kemampuan serupa. Temuan penelitian ini juga memperkuat teori *halo effect* yang menjelaskan bahwa karakteristik fisik positif dapat memengaruhi penilaian

terhadap atribut lain yang sebenarnya belum terbukti, seperti kecerdasan, kemampuan komunikasi, profesionalisme, dan kompetensi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kühn & Wolbring (2024) yang menemukan bahwa kandidat yang memiliki daya tarik fisik lebih tinggi memperoleh peluang lebih besar untuk dipanggil wawancara dan menerima penawaran kerja. Penelitian Pan (2022) juga menunjukkan bahwa individu yang dianggap menarik secara fisik sering kali dipersepsikan lebih kompeten, lebih dapat dipercaya, dan lebih disukai oleh perekrut dibandingkan kandidat lain meskipun kemampuan aktual mereka tidak berbeda secara signifikan. Temuan serupa ditemukan oleh Menegatti et al. (2021) yang menjelaskan bahwa persepsi attractiveness memengaruhi evaluasi kompetensi dan moralitas kandidat sehingga berkontribusi terhadap keputusan perekrutan. Utama et al. (2025) juga menemukan bahwa daya tarik wajah memengaruhi penilaian *recruiter* bahkan sejak tahap *screening curriculum vitae*, menunjukkan bahwa bias estetika masih menjadi faktor penting dalam proses seleksi tenaga kerja.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini perlu dipahami secara kritis. Pengaruh positif *beauty privilege* terhadap *employability* tidak berarti bahwa penampilan fisik merupakan indikator utama kualitas tenaga kerja. Nilai *effect size beauty privilege* dalam penelitian ini hanya sebesar 0.087 yang termasuk kategori kecil. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara statistik *beauty privilege* berpengaruh signifikan terhadap *employability*, kontribusi substansialnya relatif lebih rendah dibandingkan faktor-faktor lain yang lebih berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia. Dengan kata lain, penampilan fisik memang dapat memberikan keuntungan pada tahap awal proses rekrutmen, namun belum tentu menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan karier dalam jangka panjang.

Pengaruh *Beauty privilege* terhadap *Employability* Melalui Kompetensi sebagai Variabel Moderasi dalam Perspektif Maqashid Syariah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi memoderasi hubungan antara *beauty privilege* dan *employability* dengan arah negatif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien interaksi sebesar -0,105 dengan nilai *p-value* sebesar 0,032 (<0,05), sehingga H2 diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki *job seekers*, semakin lemah pengaruh *beauty privilege* terhadap *employability*. Dengan kata lain, kompetensi membantu mengurangi dampak *beauty privilege*, tetapi belum mampu menghapusnya sepenuhnya.

Hasil ini mendukung teori *human capital* yang dikemukakan Becker (1964) yang menjelaskan bahwa pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan profesional merupakan bentuk modal yang meningkatkan produktivitas serta nilai individu di pasar kerja. Dalam konteks penelitian ini, kompetensi berfungsi sebagai modal manusia yang mampu menggeser fokus penilaian *recruiter* dari aspek fisik menuju aspek kemampuan aktual yang dimiliki kandidat. Ketika individu memiliki pengetahuan yang memadai, keterampilan teknis yang baik, kemampuan komunikasi yang efektif, serta integritas yang tinggi, maka pengaruh penampilan fisik terhadap peluang kerja menjadi semakin kecil.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan Chang et al. (2022) yang menemukan bahwa *human capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *employability*. Penelitian Riaz et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kompetensi teknis dan nonteknis secara signifikan meningkatkan *employability* lulusan universitas. Selain itu, Shiyuan et al. (2022) menemukan bahwa kemampuan adaptasi, inovasi, dan pengembangan diri memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan *employability* individu. Temuan-temuan

tersebut memperkuat argumentasi bahwa *employability* pada dasarnya dibangun oleh kualitas modal manusia yang dimiliki individu, bukan oleh karakteristik fisik yang bersifat eksternal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *beauty privilege* bukanlah faktor yang absolut dalam menentukan *employability*. Keuntungan yang diperoleh melalui daya tarik fisik ternyata dapat dikurangi ketika individu memiliki kompetensi yang tinggi. Temuan ini terlihat konsisten dengan nilai *effect size* kompetensi yang mencapai 0.231 dan termasuk kategori sedang, sedangkan *beauty privilege* hanya memiliki *effect size* sebesar 0.087 atau kategori kecil. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki kontribusi yang lebih substansial dalam menjelaskan *employability* dibandingkan *beauty privilege*.

Dalam perspektif Maqashid Syariah, peran moderasi kompetensi memiliki makna yang sangat penting. Sebagaimana dijelaskan dalam Bab II, kompetensi berkaitan erat dengan *Hifz al-'Aql* karena pengembangan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan profesional merupakan bentuk nyata pemeliharaan akal manusia. Individu yang terus meningkatkan kompetensinya berarti sedang mengoptimalkan potensi intelektual yang telah dianugerahkan Allah sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi dirinya maupun masyarakat.

Selain berkaitan dengan *Hifz al-'Aql*, kompetensi dalam penelitian ini juga mencakup aspek amanah dan akhlakul karimah yang menjadi bagian dari *Hifz ad-Din*. Dalam Islam, pekerja yang ideal bukan hanya mereka yang memiliki kemampuan teknis yang baik, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi. Hal ini sesuai dengan QS. Al-Qashash ayat 26 yang menegaskan bahwa pekerja terbaik adalah mereka yang kuat (kompeten) dan dapat dipercaya (amanah). Oleh karena itu, ketika kompetensi mampu memperlemah pengaruh *beauty privilege*, temuan ini menunjukkan bahwa mekanisme seleksi berbasis merit dan profesionalisme lebih sesuai dengan nilai-nilai Islam dibandingkan mekanisme seleksi yang dipengaruhi oleh bias penampilan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Beauty privilege* terhadap *employability* dengan Kompetensi sebagai variabel moderasi dalam perspektif Maqashid Syariah pada *job seekers* di Bandung Raya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Beauty privilege* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability* pada *job seekers* di Bandung Raya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi individu terhadap adanya *beauty privilege*, maka semakin tinggi pula *employability* yang dimiliki. Temuan ini mengindikasikan bahwa penampilan fisik masih menjadi salah satu faktor yang memengaruhi peluang individu dalam memperoleh pekerjaan. Secara teoritis, hasil ini memperkuat teori *Halo Effect*, di mana perekrut cenderung mengatribusikan karakteristik positif seperti kompetensi, kecerdasan, dan kemampuan sosial kepada individu yang berpenampilan menarik, yang pada akhirnya meningkatkan peluang mereka untuk dipekerjakan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *beauty privilege* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability* diterima.
2. Kompetensi terbukti memoderasi hubungan antara *beauty privilege* dan *employability* dengan arah negatif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki *job seekers*, maka semakin lemah pengaruh *beauty privilege* terhadap *employability*. Artinya, kompetensi mampu mengurangi ketergantungan peluang kerja terhadap faktor penampilan fisik karena penilaian terhadap kandidat

menjadi lebih berfokus pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kualitas profesional yang dimiliki. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Kompetensi dapat melemahkan hubungan antara *beauty privilege* dan *employability* diterima.

3. Dalam perspektif Maqashid Syariah, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *beauty privilege* terhadap *employability* berpotensi menimbulkan ketidakadilan apabila penampilan fisik dijadikan pertimbangan utama dalam proses rekrutmen. Kondisi tersebut dapat menghambat terwujudnya kemaslahatan karena kesempatan kerja tidak sepenuhnya diberikan berdasarkan kemampuan yang dimiliki individu. Hal ini berkaitan dengan tujuan Maqashid Syariah, khususnya *hifz an-nafs* (menjaga martabat dan kehormatan manusia) serta *hifz al-mal* (menjaga hak individu dalam memperoleh sumber penghidupan secara adil). Sebaliknya, kompetensi yang terbukti memperlemah pengaruh *beauty privilege* mencerminkan nilai-nilai Maqashid Syariah karena mendorong proses rekrutmen yang lebih objektif, adil, dan berbasis kemampuan. Oleh karena itu, sistem rekrutmen yang mengedepankan kompetensi, profesionalisme, dan amanah lebih sesuai dengan tujuan syariah dalam mewujudkan kemaslahatan dan keadilan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, F., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *JURMA: Jurnal Riset Manajeen*, 2(2), 82–93.
- BPS. (2025a). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025* (Issue 44).
- BPS. (2025b). *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat Februari 2025* (Issue 31).
- Cannon, E., & Cipriani, G. P. (2021). Quantifying halo effects in students' evaluation of teaching. *Assesment and Evaluation in Higher Education*, 1. <https://doi.org/10.1080/02602938.2021.1888868>
- Chang, J., Lin, J., & Chiou, Y. (2022). Relationships among Human Capital, Employability and Innovative Work Behavior by Electrical Engineering and Computer Science (EECS) Field. *International Journal of Economics, Business and Management Research* Vol., 6(01), 61–78. <https://doi.org/10.51505/IJEBMR.2022.6106>
- Fathony, H. A., & Hendarman, A. F. (2023). The Relationship between Digital Leadership and Digital Culture towards Human Capital Readiness in the Industry 4.0 Era : A Case Study of Talent in Financial State - Owned Enterprise. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 6(07), 123–135.
- Forum, & Economic, W. (2025). Future of Jobs Report 2025. In *Facilitating Work-based Learning*. <https://doi.org/10.1007/978-1-137-40325-4>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*.
- Handari, W. D., & Isnandar. (2025). Indikator Pasar Tenaga Kerja di Indonesia Berdasarkan Kerangka Key Indicators of the Labour Market (KILM). *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Sosial*, 6(4), 2867–2875.
- Kemnaker. (2025). *Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja*.
- Kühn, J., & Wolbring, T. (2024). Beauty Pays, but Not Under All Circumstances: Evidence

- on Gendered Hiring Discrimination from A Novel Experimental Treatment Using Deepfakes. *Research in Social Stratification and Mobility*, 94.
- Lestari, S. (2023). Pengaruh Daya Tarik Fisik terhadap Diskriminasi Pekerjaan di Industri Perhotelan dan Pariwisata Jakarta. *Jurnal Sosiologi Agama Indonesia*, 4(3), 371–383. <https://doi.org/10.22373/jsai.v4i3.3451>
- Manik, C. W., Natasya, H., Giting, B., Aini, L., & Hidayat, S. N. (2025). Analisis Bonus Demografi Ditengah Tingginya Pengangguran Terdidik di Indonesia. *Geosfera: Jurnal Penelitian Geografi (GeoJPG)*, 4(1), 86–96.
- Menegatti, M., Pireddu, S., Crocetti, E., Moscatelli, S., & Rubini, M. (2021). The Ginevra de ' Benci Effect : Competence , Morality , and Attractiveness Inferred From Faces Predict Hiring Decisions for Women. *Frontiers in Psychology*, 12(May), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.658424>
- Naurah, A. Y., Manaf, R., Dwi, R., Parmitasari, A., & Syariati, A. (2025). Rekrutmen di Pasar Tenaga Kerja: Integrasi Nilai Syariah, Strategi Modern, dan Dampaknya terhadap Organisasi. *Jurnal Spektrum Ekonomi*, 8(6), 94–105.
- Neti, S. Z., & Hakim, L. (2025). The Phenomenon of Beauty Privilege as a Requirement in Job Vacancies. *Jurnal Nasional Holistic Science*, 5(2), 185–193.
- Ningsih, A. W., Permatasari, H. N., & Anjani, P. (2024). Pendidikan Islam Berbasis Maqasid Syariah: Membangun Sistem Pembelajaran yang Berorientasi Kesejahteraan Umat. *Hidayah: Cendekia Pendidikan Islam Dan Hukum Syariah*, 1(2), 17–20.
- OECD. (2020). *Employment and Skills Strategies in Indonesia*. OECD Publishing.
- Pan, S. (2022). The Impact of Physical Appearance on Employment Competitiveness. *Education and Humanities Research*, 631, 1033–1036.
- Putri, A. Z., & Arini, E. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa sebagai Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 6(2), 471–488.
- Riaz, N., Tarar, A. H., Tarar, M. A., & Arif, M. (2025). Examining the Employability of University Graduates in Pakistan : A Study of Skilss and Competences. *International Journal of Social Sciences Bulletin*, 3(5), 93–113. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-2054-2232>
- Shiyuan, Y., Jinxiu, Y., Jingfei, X., Yuling, Z., Longhua, Y., Houjian, L., Wei, L., Hao, C., Guorong, H., & Juan, C. (2022). Impact of human capital and social capital on employability of Chinese college students under COVID-19 epidemic – Joint moderating effects of perception reduction of employment opportunities and future career clarity. *Frontiers in Psychology*, 13, 1046952. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1046952>
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J., Ting, H., Vaithilingam, S., Ringle, C. M., & Ting, H. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Kedu). Alfabeta.
- Taherdoost, H. (2022). Designing a Questionnaire for a Research Paper: A Comprehensive Guide to Design and Develop an Effective Questionnaire. *Asian*

Journal of Managerial Science, 11(1), 8–16.

Utama, Z. M., Rizki, L. N., & Suprakto, R. P. (2025). AI dalam Rekrutmen : Analisis terhadap Kecepatan , Efisiensi Waktu , Objektivitas Penilaian dan Risiko Kualitas. *Scientific Journal Od Reflection*, 8(4), 1454–1463.

Widyadmono, M., & Yuniarto, Y. (2024). Autopia Dunia Kerja: Studi Eksploratory Praktik Diskriminasi di Tempat Kerja. *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–12.