

Pengalaman Perempuan dalam Menghadapi Beauty Privilege dan Diskriminasi di Tempat Kerja

Bunga Sabrina Eka Abelia^{1*}, Ulilababil², Raully Sijabat³

¹⁻³ Universitas PGRI Semarang, Indonesia

Alamat: Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang, Jawa Tengah 50232

Korespondensi penulis: raulysijabat@upgris.ac.id

Abstract: *This study explores women's experiences of discrimination in the workplace due to beauty privilege. This study uses a qualitative approach with in-depth interview techniques, participant observation, and questionnaires to uncover forms of discrimination. This phenomenon creates injustice and has negative impacts on individuals who do not meet beauty standards, such as feelings of inferiority, alienation, and limited career opportunities. This study recommends the importance of awareness and more inclusive policies to reduce appearance-based discrimination in the workplace. The findings show that beauty privilege often provides advantages for individuals who are considered physically attractive, but also creates psychological stress for those who do not meet certain beauty standards.*

Keywords: *Women, Advantage, Beauty, Discrimination.*

Abstrak: Penelitian ini mengeksplorasi pengalaman diskriminasi yang dihadapi perempuan di tempat kerja akibat adanya beauty privilege. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan kuesioner untuk mengungkap bentuk diskriminasi. Fenomena ini menciptakan ketidakadilan dan berdampak negatif pada individu yang tidak sesuai dengan standar kecantikan, seperti rasa rendah diri, keterasingan, dan terbatasnya peluang karier. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya kesadaran dan kebijakan yang lebih inklusif untuk mengurangi diskriminasi berbasis penampilan di tempat kerja. Temuan menunjukkan bahwa beauty privilege sering kali memberikan keuntungan kepada individu yang dianggap menarik secara fisik, namun juga memunculkan tekanan psikologis bagi mereka yang tidak memenuhi standar kecantikan tertentu.

Kata Kunci: Perempuan, Keuntungan, Kecantikan, Diskriminasi.

1. LATAR BELAKANG

Diskriminasi adalah tindakan, praktik atau kebijakan yang tidak adil yang memerlukan seseorang atau kelompok secara berbeda, berdasarkan karakteristik mereka. diskriminasi dapat terjadi karena ras, jenis kelamin, usia, agama atau kepercayaan, warna kulit, disabilitas atau orientasi seksual. Ketika seseorang atau kelompok diperlakukan dengan lebih buruk dari pada orang lain karena faktor keanggotaan aktual atau yang dipersepsikan dalam kelompok sosial tertentu. Diskriminasi dapat berarti bahwa seseorang disatu kelompok tidak memiliki kesempatan atau hak yang sama dengan orang di kelompok lain. (Handayani, 2018).

Sedangkan Beauty privilege dapat dikatakan sebagai suatu kelebihan, dikarenakan mereka dianggap memiliki lebih banyak kesempatan dibandingkan individu dengan fisik standar. Penampilan dan beauty privilege telah memengaruhi penerimaan perempuan di masyarakat dan juga kualitas hidup yang diterima. Individu yang dianggap cantik atau

menarik biasanya mendapatkan perlakuan dan penerimaan yang berbeda di lingkungan sosial mereka. Individu tersebut cenderung mendapatkan perlakuan khusus dan keuntungan hanya karena mereka cantik dan menarik, yang dapat memengaruhi perilaku mereka terhadap diri mereka sendiri. (Handayani, 2018).

Disisi lain beauty privilege kecantikan merupakan suatu hal yang relative. Maka setiap individu memiliki standar kecantikannya masing-masing. Tentu saja, standar kecantikan dapat berubah sesuai seiringnya berjalannya waktu, tempat atau bahkan sesuai dengan apa yang menjadi tren di lingkungan masyarakat.

Fenomena Beauty privilege ini muncul di lingkungan sosial terkecil seperti pertemanan, dunia pendidikan, tempat umum, tempat kerja, dan bahkan di sosial media sekalipun (Hamida, 2021, hlm 1). Sangat sering, prospek kerja seseorang dipengaruhi oleh pekerjaan yang diberikan beauty privilege. Dalam proses adanya bentuk beauty privilege dalam lingkungan kerja dapat dilihat pada saat hendak melamar pendaftaran di sebuah perusahaan dimulai dari tahap awal melamar pekerjaan, evaluasi, dan melakukan wawancara pekerjaan, dapat dilihat adanya beauty privilege kecantikan dalam lingkungan kerja. Penampilan seseorang calon pekerja juga akan diperhatikan selama tahap kualifikasi (Watkins & Jontson, 2000).

Tentunya hal ini menjadi *boumerang* bagi mereka yang memiliki beauty privilege kecantikan. Sementara seseorang mendapatkan lebih baik karena memiliki beauty privilege kecantikan dan cenderung mendapatkan perhatian yang lebih besar, mereka juga harus menghadapi berbagai pandangan dan persepsi masyarakat tentang mereka sebagai akibatnya. Hal ini berkaitan dengan sikap dan prinsip seseorang Wanita yang dianggap harus selaras dengan kecantikannya. Jadi perempuan tidak dapat menunjukkan kualitas dan kemampuan dirinya karena penampilan pertama yang dilihat (Cavico dkk, 2012).

Dalam penelitian ini, berbagai sikap dan perilaku yang menyebabkan diskriminasi terhadap perempuan di lingkungan kerja telah membatasi kemampuan perempuan untuk menunjukkan karir mereka. Dari berbagai masalah tersebut fakta yang ditemukan mengenai fenomena hak kecantikan dan bagaimana fenomena tersebut mempengaruhi pikiran masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

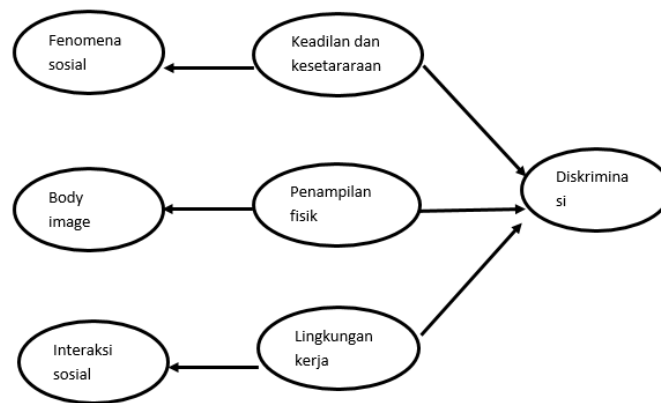
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode: Wawancara mendalam, Menggali pengalaman mengenai Diskriminasi Beauty Privilege ditempat kerja. Observasi Partisipatif, Mengamati secara langsung perlakuan partner penelitian ditempat kerja. Kuesioner, digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif dari partner kami.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Pertanyaan	Partner penelitian /informan	Jawaban	Konseptulasi variabel
Apakah anda pernah mengalami diskriminasi ditempat kerja yang berkaitan dengan penampilan fisik?	Dilla	Pernah, rekan kerja saya yang memiliki penampilan lebih menarik sering kali mendapatkan perhatian dari atasan dan lebih diprioritaskan.	Diskriminasi
Bagaimana pengalaman anda saat mendapatkan perlakuan berbeda Berdasarkan penampilan?	Dilla	Saya, mengalami perlakuan berbeda yang cukup menyakitkan, saya merasa tidak diperhitungkan hanya karena saya tidak sesuai dengan standar penampilan yang mereka anggap ideal.	Keadilan dan kesetaraan di tempat kerja
Bagaimana anda merasa jika anda tidak sesuai dengan standar kecantikan tersebut?	Dilla	Saya kadang merasa terasing dan sulit bergaul kerana mereka lebih fokus pada penampilan dari pada karakter atau kemampuan saya.	Penampilan fisik
Siapa yang biasanya melakukan diskriminasi ini ?	Dilla	Atasan, Manajer dan Rekan rekan kerja.	Lingkungan kerja

Teori Dasar



Gambar 1

Diskriminasi Beauty Privilege

Diskriminasi merupakan perlakuan tidak adil terhadap individu atau kelompok berdasarkan karakteristik tertentu, seperti ras, jenis kelamin, usia, atau penampilan fisik. Dalam konteks ini, beauty privilege muncul sebagai bentuk keistimewaan yang diberikan kepada individu yang dianggap memenuhi standar kecantikan tertentu. Fenomena ini telah memengaruhi berbagai aspek kehidupan sosial dan profesional. Individu dengan penampilan yang menarik sering kali mendapatkan perhatian lebih, peluang karier yang lebih baik, serta perlakuan istimewa di lingkungan kerja, sedangkan mereka yang dianggap tidak memenuhi standar kecantikan cenderung mengalami perlakuan diskriminatif dan pengabaian.

Fenomena beauty privilege dapat dijelaskan melalui Social Comparison Theory yang diperkenalkan oleh Leon Festinger pada tahun 1954. Teori ini menggambarkan bagaimana individu mengevaluasi diri mereka dengan membandingkan diri mereka dengan orang lain. Perbandingan sosial ke atas (*upward social comparison*) sering terjadi ketika individu merasa kurang sesuai dengan standar kecantikan tertentu, yang dapat menyebabkan rasa rendah diri atau tekanan psikologis. Sebaliknya, individu dengan penampilan yang dianggap lebih baik sering kali diuntungkan secara sosial dan profesional.

Menurut Ananta dkk. (2024) menunjukkan bahwa diskriminasi di tempat kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor penampilan fisik, yang mengarah pada ketidaksetaraan dalam distribusi tugas dan peluang serta mengkaji bagaimana media sosial memperkuat persepsi terhadap beauty privilege melalui perspektif influencer. Sedangkan menurut Muthaharah (2023) menyoroti dampak standar kecantikan yaitu terhadap harga diri remaja perempuan.

Dalam lingkungan kerja, diskriminasi berbasis beauty privilege tidak hanya menciptakan ketidakadilan tetapi juga memperkuat stereotip dan eksklusi sosial. Individu

yang memenuhi standar kecantikan cenderung mendapatkan promosi lebih cepat dan hubungan interpersonal yang lebih positif dibandingkan mereka yang tidak. Oleh karena itu, penting untuk memahami dinamika diskriminasi ini serta merancang kebijakan yang dapat mendorong kesetaraan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam dampak fenomena beauty privilege terhadap peluang karier perempuan serta faktor-faktor yang memengaruhinya.

Daya tarik fisik, seperti penampilan yang dianggap "baik" atau "buruk", menentukan stratifikasi sosial. Orang percaya bahwa orang yang tampan dan cantik akan lebih berpeluang mendapatkan perhatian dan pekerjaan karena persepsi ini. Kondisi ini secara umum disebut keunggulan keindahan, yang dalam bahasa ilmiah disebut daya tarik fisik. Apabila seseorang memiliki potensi untuk menjadi cantik secara alami atau tidak, itu dapat dianggap sebagai keistimewaan kecantikan. Di antara keuntungan yang diharapkan adalah kemudahan diterima di tempat kerja, pencapaian yang lebih baik sebagai "anak emas", dan kepercayaan yang lebih besar dari orang lain.

Di Indonesia, standar kecantikan umumnya adalah wanita dengan kulit putih bersih, rambut lurus, dan tubuh yang langsing dan ideal. Ini terkait dengan gagasan bahwa wanita cantik tidak hanya harus memiliki kulit putih dan tubuh langsing, tetapi juga harus memiliki wajah yang simetris, sehingga wanita dengan hidung pesek atau rahang maju tidak dianggap cantik. Berdasarkan kedua teori tersebut, standar kecantikan dapat ditemukan dalam pemahaman mahasiswa, terutama dalam konteks organisasi kemahasiswaan yang menjadi subjek penelitian ini. Menurut wawancara yang dilakukan dengan enam narasumber, tidak ada penyangkalan terhadap standar kecantikan tersebut. Bahkan beberapa mahasiswi yang menjadi informan pada awal kepengurusan organisasi merasa minder karena merasa tidak sesuai dengan standar tersebut, mereka takut tidak bisa beradaptasi atau diperlakukan dengan baik dan tidak bisa mengikuti perkembangan organisasi. Perasaan minder dan takut ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa beauty privilege pada dasarnya adalah istilah untuk menggambarkan betapa beruntungnya hidup seseorang yang terlihat lebih mulus dibandingkan dengan kebanyakan orang lain.

4. SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa diskriminasi berbasis beauty privilege di tempat kerja adalah fenomena nyata yang berdampak pada perempuan. Individu dengan penampilan fisik menarik sering kali mendapatkan perhatian lebih dari atasan dan rekan kerja, akses ke peluang karier, serta perlakuan istimewa. Sementara itu, perempuan yang

dianggap tidak memenuhi standar kecantikan menghadapi kesulitan untuk diakui atas kemampuan mereka serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak adil. Fenomena ini tidak hanya menciptakan ketidak setaraan di lingkungan kerja tetapi juga menekan perempuan untuk memenuhi standar kecantikan tertentu.

5. SARAN

Penelitian tentang diskriminasi berbasis beauty privilege di lingkungan kerja memiliki potensi besar untuk memberikan wawasan baru, namun dapat ditingkatkan dengan beberapa cara. Yaitu pertimbangkan untuk menyertakan perspektif kebijakan organisasi, seperti penerapan aturan anti-diskriminasi dan program inklusi yang spesifik untuk mengurangi dampak beauty privilege. Hal ini tidak hanya memperkaya analisis, tetapi juga memberikan solusi praktis yang relevan. Serta perluas cakupan analisis dengan mengeksplorasi dampak psikologis yang lebih mendalam terhadap individu yang mengalami diskriminasi ini, seperti dampaknya terhadap rasa percaya diri dan motivasi kerja. Dalam metodologi, triangulasi data yang melibatkan pandangan dari manajer atau pihak pengambil keputusan di tempat kerja dapat memberikan sudut pandang tambahan yang memperkuat validitas hasil. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengungkap fakta, tetapi juga memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi dunia kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianty, S., Komariah, S., & Abdullah, M. N. A. (2023). Konsep beauty privilege membentuk kekerasan simbolik. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 9(1), 149–154.
- Ibrahim, M. I. A. (2024). Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja: Perspektif hukum dan etika. *Jurnal Penelitian Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(3).
- Kania Khoirunnisa. (2023). Fenomena beauty privilege sebagai bentuk diskriminasi terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan (Studi fenomenologi terhadap perempuan bekerja). Retrieved from <https://search.app/bganke3tbbsrz5cj7>
- Lee, S. Y. (2014). The effects of cosmetic surgery reality shows on women's beliefs of beauty privileges, perceptions of cosmetic surgery, and desires for cosmetic enhancements. *American Communication Journal*, 16(1).
- Longstreet, C. (2021). Pretty privilege in education: More than a body, more than a blonde.
- Rohanah, S., Adhani, A. S., & Aini, S. N. (2022, December). Beauty privilege discrimination analysis in the field of student organizations. In *International Conference of Social Science and Education (ICOSSED 2021)* (pp. 190–194). Atlantis Press.
- Shloss, C. (1980). The privilege of perception. *The Virginia Quarterly Review*, 56(4), 596–611.