

ABSTRAK

Kholid Alawil Mubarak, Nomor Induk Mahasiswa 1880502230012, *Beauty Privilege* Dalam Rekrutmen Karyawan Perspektif *Maqāṣid Al-Syarī'ah* (Studi Kasus Pada PT. Mandiri Jaya Successindo), Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, 2025, Pembimbing I Prof. Dr. Iffatin Nur, M.Ag. Pembimbing II Dr. Rohmawati, M.A.

Kata Kunci : *Beauty Privilege*, Rekrutmen Karyawan, *Maqāṣid Al-Syarī'ah*

Beauty Privilege sering kita jumpai disekitar kita dimana seseorang yang memiliki paras cantik atau tampan akan lebih diutamakan diunggulkan daripada yang lainnya. Pada proses rekrutmen karyawan di PT. Mandiri Jaya Successindo menjadi sebuah hal yang menarik dimana *Beauty Privilege* bisa terjadi saat proses wawancara. Hal ini tentunya menyebabkan ketidaksetaraan dan ketidakadilan dalam proses rekrutmen karyawan. *Maqāṣid al-Syarī'ah* dalam hal ini hadir untuk memberikan perspektif dari dampak *Beauty Privilege* dalam Rekrutmen karyawan PT. Mandiri Jaya Successindo.

Fokus penelitian ini adalah 1) Bagaimana *Beauty Privilege* dalam rekrutmen karyawan swasta PT. Mandiri Jaya Successindo? 2) Apa saja dampak dari *beauty privilege* dalam rekrutmen karyawan PT. Mandiri Jaya Successindo? 3) Bagaimana *beauty privilege* dalam rekrutmen karyawan PT. Mandiri Jaya Successindo perspektif *Maqāṣid al-Syarī'ah*? Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis metode penelitian lapangan (*Field Research*). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan penelitian kualitatif. Data primer dalam penelitian ini diambil dari observasi dan hasil wawancara dengan HRD dan juga karyawan PT. Mandiri Jaya Successindo. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif sedangkan teknik pengecekan keabsahan penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *Beauty Privilege* pada rekrutmen karyawan di PT. Mandiri Jaya Successindo terjadi pada saat proses wawancara, dimana calon karyawan diharuskan “berpenampilan menarik” sesuai persyaratan dan kualifikasi perusahaan. Dampak positif dari *Beauty Privilege* yaitu dapat meningkatkan representasi perusahaan dimata customer, apabila orang yang memiliki *Beauty Privilege* tersebut juga mendapatkan kompetensi relatif yang sama dengan karyawan yang lain. Sedangkan dampak negatif dari *Beauty Privilege* seperti dampak psikologi, diskriminasi dan prasangka, penilaian dan kesempatan kerja serta pemahaman terhadap standar kecantikan. 2) *Beauty Privilege* pada rekrutmen karyawan dalam perspektif *Maqāṣid al-Syarī'ah* merupakan suatu hal yang bertentangan dengan *Maqāṣid al-Syarī'ah* yaitu *Ḥifẓ al-Māl* serta tidak tercukupinya kebutuhan *Al-Taḥsīniyyāt* dalam *Maqāṣid al-Syarī'ah*. Hal tersebut dikarenakan *Beauty Privilege* tidak sesuai dengan ketentuan untuk menjaga harta karena menimbulkan diskriminasi terhadap calon

pekerja lain yang akan melakukan pendaftaran sebagai karyawan. 3) Untuk tercapainya *Maqāṣid al-Syarī'ah* dalam *Ḥifẓ al-Māl*, maka proses rekrutmen karyawan tidak harus mengutamakan *Beauty Privilege*, akan tetapi cukup memperhatikan unsur *grooming* dimana para calon karyawan harus memperhatikan unsur kerapian dan kebersihan diri, tak perlu perpakaian seksi dan memperlihatkan bentuk tubuh untuk menarik perhatian. Demikian, akan menciptakan proses rekrutmen yang kompetem dimana seseorang dinilai dari *grooming* serta kemampuan kompetensi diri. Dengan memperhatikan *grooming*, maka unsur kebutuhan sekunder juga terpenuhi dimana kebersihan diri dan kerapian juga dianjurkan dalam Islam.

ABSTRACT

Kholid Alawil Mubarak, Student ID Number 1880502230012, "Beauty Privilege In Employee Recruitment from the Perspective of Maqāṣid Al-Syarī'ah (Case Study at PT. Mandiri Jaya Successindo), Islamic Economic Law Study Program, Postgraduate Program, Sayyid Ali Rahmatullah State Islamic University, Tulungagung, 2025, Supervisor I Prof. Dr. Iffatin Nur, M.Ag. Supervisor II Dr. Rohmawati, M.A.

Keywords : *Beauty Privilege, Employee Recruitment, Maqāṣid Al-Syarī'ah*

Beauty privilege is something we often encounter around us, where individuals with attractive appearances-whether beautiful or handsome-are often prioritized and favored over others. This phenomenon becomes particularly interesting during the employee recruitment process at PT. Mandiri Jaya Successindo, where beauty privilege may emerge during interview sessions. Such occurrences can lead to inequality and unfairness in the recruitment process. Maqāṣid al-Sharī'ah offers a perspective on the impact of beauty privilege in the recruitment process at PT. Mandiri Jaya Successindo.

This study focuses on: (1) How does beauty privilege manifest in the recruitment process at PT. Mandiri Jaya Successindo? (2) What are the impacts of beauty privilege in the recruitment process? (3) How is beauty privilege in employee recruitment viewed from the perspective of Maqāṣid al-Sharī'ah? The research method employed is field research, with a qualitative approach. Primary data were collected through observations and interviews with HRD personnel and employees of PT. Mandiri Jaya Successindo. The data analysis technique used is descriptive analysis, while the validity of the findings was tested using data triangulation.

The results of the research show that: (1) Beauty privilege in the recruitment process at PT. Mandiri Jaya Successindo occurs mainly during interviews, where applicants are expected to have a "pleasant appearance" in accordance with the company's requirements and qualifications. The positive impact of beauty privilege is that it can enhance the company's image in the eyes of customers, provided that those benefiting from this privilege possess comparable competence to other employees. However, negative impacts include psychological effects, discrimination and prejudice, biased judgment, limited job opportunities, and a skewed understanding of beauty standards. (2) From the perspective of Maqāṣid al-Sharī'ah, beauty privilege in recruitment contradicts the objectives of Maqāṣid al-Sharī'ah, particularly ḥifẓ al-māl (preservation of wealth), and falls short of fulfilling al-taḥsīniyyāt (complementary needs). This is because beauty privilege leads to discrimination, which hinders equal job opportunities and thereby undermines economic justice. (3) To uphold ḥifẓ al-māl, recruitment processes should not prioritize beauty privilege but rather focus on grooming, where candidates are evaluated based on cleanliness and neatness-without the need to wear revealing clothing or highlight physical features to attract attention. This approach promotes a merit-based recruitment system where

individuals are assessed on grooming and competence. Additionally, grooming aligns with Islam's emphasis on personal hygiene and neatness, thus also fulfilling secondary needs.

الملخص

خالد الأويل مبارك، رقم القيد الجامعي: ١٢٠١٢٣٠٢٢٣٠٥٠١٨٨، امتياز الجمال في توظيف الموظفين من منظور مقاصد الشريعة (دراسة حالة في شركة منديري جايا سكسس إنذو)، برنامج دراسات الاقتصاد الشرعي، الدراسات العليا بجامعة الإسلام الحكومية سيد علي رحمة الله تولونغونغ، ٢٠٢٥، المشرف الأول: الأستاذ الدكتور عفة النور، الماجستير في الشريعة، المشرف الثاني: الدكتورة رحماوتي، الماجستير في الشريعة

الكلمات المفتاحية: امتياز الجمال، توظيف الموظفين، مقاصد الشريعة

تُعدّ مفاضلة الجمال من الظواهر الشائعة في محيطنا، حيث يُمنح أصحاب الوجوه الحسنة والمظاهر الجذابة أولوية وتفضيلاً على غيرهم. ويظهر هذا الأمر بشكل لافت في عملية اختيار الموظفين في شركة منديري جايا سكسيسيندو، حيث قد تظهر مفاضلة الجمال أثناء المقابلة الشخصية. وهذا يؤدي إلى انعدام العدالة والمساواة في إجراءات التوظيف. ومن هذا المنطلق، جاءت مقاصد الشريعة لتقدم رؤية شرعية حول آثار مفاضلة الجمال في توظيف العمال في شركة منديري جايا سكسيسيندو. ويركّز هذا البحث على ثلاث مسائل

كيف تحدث مفاضلة الجمال في توظيف العمال في الشركة المذكورة؟ (١)

ما الآثار الناتجة عن مفاضلة الجمال في إجراءات التوظيف؟ (٢)

ما حكم مفاضلة الجمال في التوظيف من منظور مقاصد الشريعة؟ (٣)

وقد استخدم هذا البحث المنهج الميداني بالاعتماد على المقاربة النوعية، وجمعت البيانات الأصلية من خلال الملاحظة والمقابلات مع قسم إدارة الموارد البشرية وبعض موظفي الشركة. وأُجريت عملية تحليل البيانات بالأسلوب الوصفي، أما التحقق من صحة النتائج فتم باستخدام أسلوب التثليث المعرفي.

وقد أظهرت نتائج البحث ما يلي

إن مفاضلة الجمال في عملية التوظيف بالشركة تحدث أثناء المقابلة الشخصية، حيث يُشترط أن (١) يكون المتقدم "حسن المظهر" بما يتوافق مع متطلبات الشركة ومعاييرها. ومن الآثار الإيجابية لهذه المفاضلة أنها قد تحسن صورة الشركة في نظر العملاء، شريطة أن يكون الشخص المتميز بالجمال يمتلك كفاءة مماثلة لبقية الموظفين. وأما الآثار السلبية فتتمثل في الأثر النفسي، والتمييز، والتحامل، وتقييد فرص العمل، وسوء الفهم لمعايير الجمال.

إن مفاضلة الجمال في إجراءات التوظيف تُعد مخالفة لمقاصد الشريعة، لاسيما مقصد حفظ المال، ولا تُلبي احتياجًا من احتياجات التحسينات، إذ إن هذا التفضيل يؤدي إلى ظلم الآخرين وحرمانهم من الفرص المتكافئة.

ولتحقيق مقصد حفظ المال، ينبغي أن لا تُبنى عملية التوظيف على مفاضلة الجمال، بل يُكتفى (٣) بالاهتمام بالمظهر النظيف والمرتب، دون الحاجة إلى ارتداء ملابس كاشفة أو إظهار مفاتن الجسد لجلب الانتباه. وبهذا تتحقق العدالة وتُبنى معايير التوظيف على الكفاءة الحقيقية والمظهر اللائق، كما أن النظافة والترتيب من الأمور المطلوبة شرعًا، وهي داخلة في الاحتياجات الثانوية