

## **Pengaruh Daya Tarik Fisik terhadap Diskriminasi Pekerjaan di Industri Perhotelan dan Pariwisata Jakarta** *Physical Attractiveness on Job Discrimination in Jakarta's Hospitality and Tourism Industry*

**Silmi Lestari**

*Universitas Indonesia, Depok*  
Email: [silmichance@gmail.com](mailto:silmichance@gmail.com)

### **Abstract**

This study aims to explore how standards of beauty and physical attractiveness influence job opportunities in the hospitality and tourism industries, particularly in the context of discrimination occurring in the initial stages of the job market, as reflected in job vacancy announcements. Utilising a reflective digital sociology approach, an analysis was conducted on job listings from the jobstreet.co.id portal, focusing on the hospitality and tourism sectors. The findings indicate that skills such as communication abilities, a good personality, and physical attractiveness often emerge as primary factors in the selection process. Notably, an attractive appearance is frequently considered an essential qualification and indicates a tendency towards discrimination at the initial stage of recruitment. This study finds that physical attractiveness is not only valued but also acts as a discriminatory factor, limiting job opportunities for those who do not meet subjective standards of beauty. These findings affirm that individuals with physical attractiveness are more likely to succeed in the hospitality and tourism industries compared to those who are less physically attractive.

**Keywords:** *Beauty, Physical Attractiveness, Discrimination*

### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana standar kecantikan dan daya tarik fisik mempengaruhi peluang kerja di industri perhotelan dan pariwisata, khususnya terkait dengan diskriminasi dalam tahapan awal proses rekrutmen, seperti yang tercermin dalam pengumuman lowongan kerja. Menggunakan pendekatan sosiologi digital reflektif, analisis dilakukan terhadap data lowongan pekerjaan dari portal jobstreet.co.id, dengan fokus pada sektor perhotelan dan pariwisata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, kepribadian yang baik, dan daya tarik fisik sering kali menjadi faktor utama dalam proses seleksi. Penampilan yang menarik, khususnya, sering kali dianggap sebagai kualifikasi penting dan mengindikasikan adanya kecenderungan diskriminatif pada fase awal rekrutmen. Temuan ini menemukan bahwa daya tarik fisik tidak hanya dihargai tetapi juga berperan sebagai faktor diskriminatif, membatasi kesempatan kerja bagi mereka yang tidak memenuhi standar kecantikan subjektif. Hal ini menegaskan bahwa individu dengan daya tarik fisik cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk sukses dalam industri perhotelan dan pariwisata dibandingkan mereka yang tidak menarik secara fisik.

**Kata Kunci:** *Kecantikan, Daya Tarik, Diskriminasi*

## A. Pendahuluan

Kecantikan dan daya tarik fisik telah lama diakui sebagai faktor yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan sosial. Webster and Driskell (1983) menunjukkan bahwa dalam banyak cerita rakyat, kecantikan sering kali dianggap sebagai berkah, sedangkan kekurangan fisik dianggap sebagai nasib malang. Persepsi ini secara tidak langsung telah menetapkan standar bahwa kecantikan dan ketampanan, atau setidaknya penampilan menarik, adalah ideal yang diharapkan dalam masyarakat. Hal ini juga tercermin dalam data SUSENAS tahun 2019, yang menunjukkan bahwa pengeluaran masyarakat Indonesia untuk perawatan tubuh dan wajah mencapai sekitar 3,9 triliun per bulan, atau setara dengan 14 ribu rupiah per orang setiap bulannya (Lokadata.id, 2020). Peningkatan pengeluaran ini mengindikasikan pentingnya perhatian terhadap penampilan di kalangan masyarakat Indonesia saat ini.

Konsep daya tarik fisik mengacu pada preferensi manusia terhadap penampilan fisik orang lain, khususnya yang berkaitan dengan fitur wajah dan proporsi tubuh. Beberapa aspek dari preferensi ini tampaknya dipengaruhi oleh standar budaya yang terus berubah (Ellis et al., 2019). Stereotip tentang daya tarik fisik sering kali dianggap sebagai generalisasi tentang individu berdasarkan penampilan mereka, yang dapat berkisar dari daya tarik tinggi hingga rendah (Rennels, 2012).

Dalam konteks dunia kerja, penampilan menarik telah menjadi landasan penting dalam berbagai aspek, termasuk dalam peluang pekerjaan. Studi oleh Hamermesh (2011) menunjukkan bahwa individu yang berpenampilan menarik cenderung lebih sukses dibandingkan dengan mereka yang kurang menarik. Lebih lanjut, peluang untuk dipanggil kembali dalam wawancara kerja juga lebih tinggi bagi mereka yang tampil menarik (Bóo, Rossi, and Urzua, 2013). Daya tarik fisik juga berpengaruh pada hal-hal seperti penghasilan yang lebih tinggi (Biddle & Hamermesh, 1995; Frieze, 1991), kecepatan promosi (Morrow et al., 1990), kepuasan karier (Hosoda, Stone-Romero, and Coats, 2003), serta membangun jaringan sosial yang lebih baik (O'Connor and Gladstone, 2018).

Dari perspektif sosiologis, standar kecantikan dan daya tarik fisik dalam dunia kerja dapat dianggap sebagai bentuk diskriminasi awal, baik terhadap

laki-laki maupun perempuan. Fakta bahwa memiliki wajah yang cantik dan bentuk tubuh yang proporsional sering kali dianggap sebagai nilai tambah menunjukkan adanya bias (Webster and Driskell, 1983). Referensi budaya terkait kecantikan, seperti yang dijelaskan oleh D. Singh (2004), sering kali berkaitan dengan proporsi tubuh, termasuk rasio pinggul-pinggang, yang juga merupakan indikator kesuburan (Singh and Singh, 2011). Studi oleh Busetta et al. (2021) mendukung pandangan ini, menemukan bahwa baik laki-laki maupun perempuan dengan berat badan berlebih cenderung menerima panggilan kerja yang lebih sedikit.

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana standar kecantikan dan daya tarik fisik mempengaruhi peluang kerja di industri perhotelan dan pariwisata, terutama dalam konteks diskriminasi yang terjadi dalam tahapan awal dunia kerja, yaitu dalam pengumuman lowongan kerja atau kesempatan kerja. Pertanyaan utamanya adalah tentang bagaimana mekanisme diskriminasi dalam tahap awal memasuki dunia kerja, khususnya yang berkaitan dengan standar kecantikan dan penampilan yang menarik.

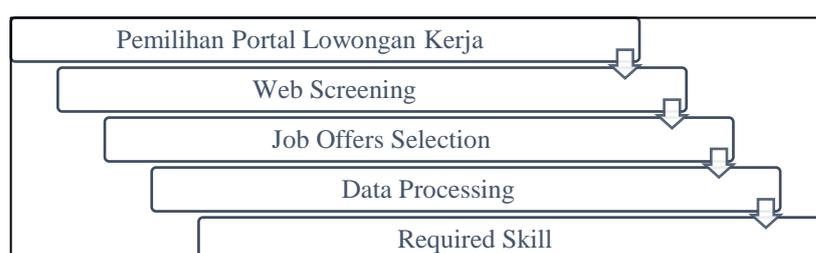
## **B. Metode**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan sosiologi digital reflektif, memanfaatkan inovasi teknologi informasi untuk mengumpulkan dan menganalisis data berbasis digital. Pendekatan ini mengizinkan peneliti untuk mengeksplorasi big data dan sumber data digital lainnya, memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika sosial dan historis serta pemikiran sosiologis (Beytía & Müller, 2022).

Data utama dikumpulkan dari jobstreet.co.id, sebuah portal pencari kerja terkemuka di Indonesia, yang dipilih karena popularitasnya yang luas di kalangan pencari kerja Indonesia (katadata.co.id, 2022). Fokus penelitian ini adalah pada lowongan pekerjaan di sektor perhotelan dan pariwisata di wilayah Jakarta dan sekitarnya, dikarenakan kedua sektor ini memiliki orientasi pelayanan yang tinggi dan diketahui menekankan penampilan fisik dalam proses rekrutmen (Chiang & Saw, 2018).

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, penulis merancang langkah-langkah metodologis yang tergambar pada Gambar 1. Pada tahapan pertama, penulis telah mengidentifikasi salah satu portal *website* pencari kerja, yaitu *jobstreet.co.id*. Tahapan kedua adalah *web screening*. Pada tahap ini penulis melakukan penyaringan data sesuai dengan indikator yang telah ditentukan sebelumnya. Data yang diambil adalah lowongan pekerjaan aktif (masih berlaku) selama periode 1 Juni sampai 20 Juni 2023. Setelah melakukan penyaringan dan memastikan tidak ada duplikasi data, penulis memperoleh sekitar 71 lowongan aktif selama periode 1 - 25 Juni 2023 di sektor perhotelan dan pariwisata. Pada tahap ketiga, penulis melakukan pengumpulan data lowongan pekerjaan menggunakan *Google Spreadsheet*. Dari 71 data, hanya 61 lowongan yang memenuhi kriteria sebagai pekerjaan di sektor perhotelan dan pariwisata. Sehingga pada tahap selanjutnya penulis melakukan *data processing* melalui koding. Hasil koding ini kemudian menghasilkan 10 daftar jenis kemampuan khusus yang sering muncul pada unggahan lowongan kerja pada sektor perhotelan dan pariwisata. Gambaran terhadap hasil *coding* akan dijelaskan lebih lanjut pada bagian selanjutnya, yaitu Temuan Penelitian.

Gambar 1.  
Alur Penelitian

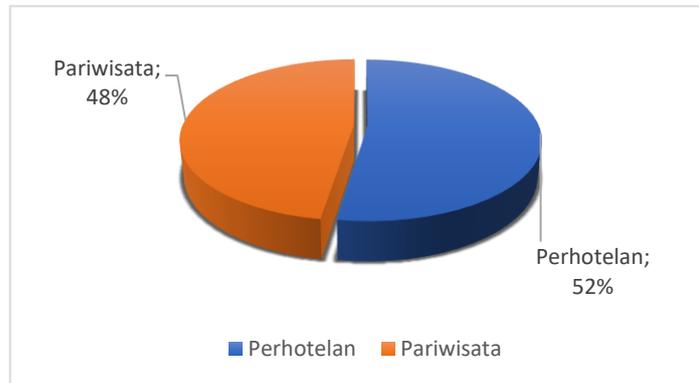


### C. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menguraikan hasil olah data penelitian dari sumber data digital, yaitu hasil unggahan lowongan pekerjaan di sektor perhotelan dan pariwisata pada portal *jobstreet.co.id* dan analisis berdasarkan teori. Dari hasil pengumpulan data di portal pencari kerja *jobstreet.co.id* selama periode 1 - 25 Juni

2023, terdapat 61 lowongan pekerjaan yang ditampilkan. Dari total 61 lowongan pekerja yang ada, 52% di antaranya berada pada sub-sektor perhotelan, sementara 48% lainnya adalah sub-sektor pariwisata.

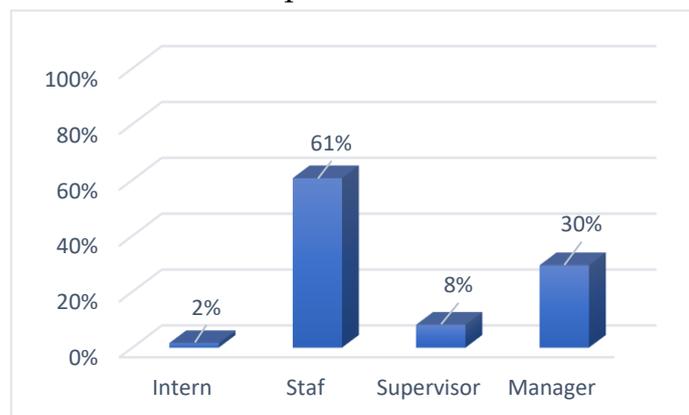
Gambar 2.  
Lowongan pekerjaan berdasarkan sub-sektor



Sumber: data diolah penulis, 2023

Level jabatan yang ditawarkan dalam lowongan kerja pada sektor perhotelan dan pariwisata pada portal pencari kerja *jobstreet.co.id* didominasi oleh posisi staf, yaitu sebesar 61% dari total lowongan yang ditampilkan. Selanjutnya diikuti oleh posisi manager sebesar 30%, supervisor 8%, dan terakhir posisi magang atau *intern* sebesar 2% dari total keseluruhan lowongan yang ditampilkan pada laman *jobstreet.co.id*. Data ini menunjukkan bahwa level jabatan staf merupakan yang paling banyak muncul di portal pencari kerja daring seperti *jobstreet.co.id*.

Gambar 3.  
Level jabatan yang ditawarkan oleh *jobstreet.co.id* pada sektor perhotelan dan pariwisata



Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Untuk memetakan kategori keterampilan atau *skill* yang dibutuhkan untuk posisi jabatan pada pekerjaan di sektor perhotelan dan pariwisata, penulis melakukan *coding* terhadap daftar kualifikasi yang diminta oleh pemberi kerja. Dari beberapa daftar kualifikasi khusus yang diminta oleh perusahaan pemberi kerja, penulis merumuskan 7 jenis kemampuan/*skill* yang paling sering muncul dalam data lowongan pekerjaan di situs *jobstreet.co.id*. Jenis keterampilan yang paling sering muncul tersebut adalah kemampuan komunikasi, kemampuan komputer, *well-organized person*, *good personality* atau memiliki kepribadian yang baik, *attractive* atau berpenampilan menarik/memiliki daya tarik, kreatif, dan *leadership* atau memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.

Identifikasi terhadap tujuh jenis keterampilan ini merupakan hasil *coding data* dari data teks daftar kualifikasi khusus yang menjadi prasyarat untuk mendaftar pekerjaan di bidang perhotelan dan pariwisata. Beberapa kata kunci yang memiliki makna yang sama dikumpulkan dan dikategorikan berdasarkan tujuh jenis keterampilan tersebut (Lihat Tabel 1.). Sebagai contoh, kata kunci untuk jenis keterampilan “kemampuan komunikasi” adalah *good communication skill*, *communicative*. Sementara untuk “kemampuan komputer” memiliki kata kunci mampu mengoperasikan komputer, *expert in Microsoft office*, *familiar with office software*. Penulis juga merangkum jenis keterampilan yang dikategorikan sebagai *attractive* atau daya tarik dari kata kunci *good looking*, berpenampilan rapi, berpenampilan menarik, *charming*, *grooming*, *looked attractive*, dan *neat*.

Tabel 1.  
 Identifikasi Jenis Keterampilan dalam Data Lowongan Kerja di Sektor Perhotelan dan Pariwisata *Jobstreet.co.id*

No	Jenis Keterampilan	Kata Kunci Seleksi
1	Kemampuan Komunikasi	<i>Good communication skill, communicative</i>
2	Kemampuan Komputer	Mampu mengoperasikan komputer, <i>expert in Microsoft office, familiar with office software</i>
3	<i>Well-Organized Person</i>	<i>Time management, fast learner, manajemen waktu</i>
4	<i>Good Personality</i>	<i>Good attitude, interpersonal skill, ramah, friendly, caring manner, humble, customer service oriented</i>

5	<i>Attractive</i>	<i>Good looking, berpenampilan rapi, berpenampilan menarik, charming, grooming, looked attractive, neat</i>
6	Kreatif	<i>Creative, creativity</i>
7	<i>Leadership</i>	<i>Good problem-solving skill, leadership, management skill</i>

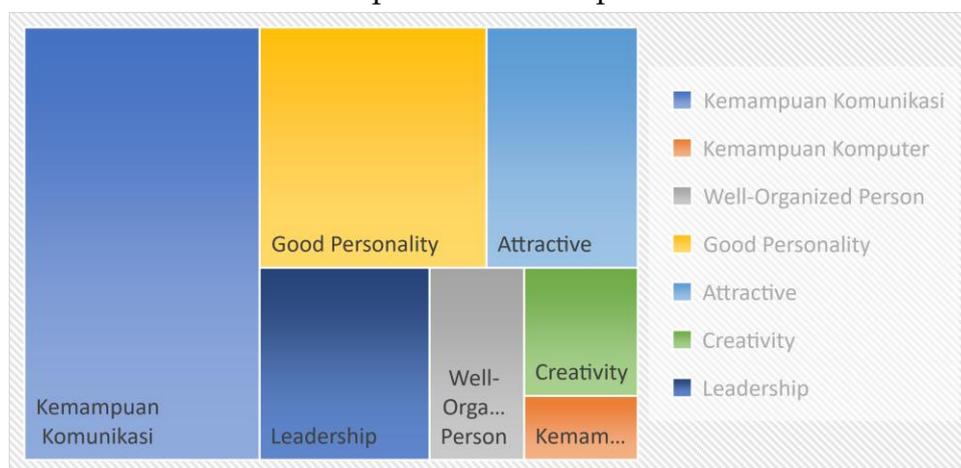
Sumber: data diolah penulis, 2023

Rangkaian keterampilan di atas memungkinkan penulis untuk menggunakan metode analisis lanjutan untuk transformasi data menjadi sebuah temuan. Postingan pekerjaan yang termasuk dalam rangkaian keterampilan ini juga menjadi rujukan untuk mengidentifikasi pola penerimaan tenaga kerja di bidang perhotelan dan pariwisata, khususnya di daerah Ibukota Jakarta.

Untuk memperoleh gambaran praktik ketenagakerjaan yang diskriminatif pada sektor perhotelan dan pariwisata, penulis melakukan olah statistik sederhana terhadap rangkaian keterampilan di atas. Hasil perhitungan statistik sederhana ini dilakukan dengan menghitung frekuensi kata kunci yang muncul dalam 61 daftar postingan lowongan pekerjaan di sektor perhotelan dan pariwisata. Seperti yang dapat dilihat pada Gambar 3., jenis keterampilan yang paling sering muncul adalah “kemampuan komunikasi”, diikuti oleh “good personality”, dan “attractive”. “Kemampuan komputer” adalah jenis keterampilan yang paling jarang muncul dalam postingan lowongan kerja di sektor perhotelan dan pariwisata.

Gambar 4.

Jenis keterampilan yang paling sering muncul pada postingan lowongan kerja di sektor perhotelan dan pariwisata



Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Penulis kemudian menggunakan uraian data di atas untuk mengidentifikasi dan menganalisis bentuk awal dari diskriminasi berdasarkan penampilan dalam sektor perhotelan dan pariwisata, khususnya di kota Jakarta. Becker (2010) berpendapat bahwa seseorang atau kelompok tertentu mendapatkan perlakuan yang berbeda karena penilaian subjektif atau preferensi seseorang. Preferensi berdasarkan standar tertentu ini kemudian menghasilkan perlakuan yang diskriminatif terhadap kelompok minoritas. Salah satu perlakuan berbeda yang dimaksud Becker (2010), dipahami penulis sebagai bentuk pembatasan atau penyaringan dengan karakteristik tertentu untuk memasuki preferensi yang dimaksud.

Data digital dari unggahan lowongan kerja di sektor perhotelan dan pariwisata pada laman *jobstreet.co.id* menghasilkan beberapa persyaratan keterampilan yang harus dimiliki oleh calon pelamar. Pada Tabel 1. telah diuraikan beberapa rangkaian keterampilan yang harus dimiliki oleh calon pelamar kerja di sektor perhotelan dan pariwisata. Beberapa rangkaian keterampilan tersebut adalah kemampuan komunikasi, *good personality*, *attractive*/ daya tarik, *leadership*, *well-organized person*, *creativity*, dan kemampuan komputer. Jenis kemampuan ini merupakan kualifikasi khusus selain kualifikasi umum yang menjadi persyaratan utama, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan sertifikasi di bidang pekerjaan tertentu. Artinya, kualifikasi khusus ini menempatkan calon pelamar mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk diterima atau dipanggil dalam wawancara kerja.

Dari tujuh rangkaian keterampilan yang paling sering muncul dalam lowongan kerja di sektor perhotelan dan pariwisata, penulis memandang jenis keterampilan *attractive* atau memiliki daya tarik merupakan bentuk awal dari diskriminasi dalam lingkup ketenagakerjaan. Kualifikasi *attractive* atau daya tarik yang muncul dalam data terdiri dari beberapa kunci utama yang paling sering muncul, seperti *good looking*, berpenampilan rapi, berpenampilan menarik, *charming*, *grooming*, *looked attractive*, *neat*. Penulis merangkum kata kunci ini sebagai bentuk kualifikasi terhadap penampilan atau daya tarik seseorang,



memiliki kesempatan lebih besar untuk panggilan kerja dibandingkan mereka yang tidak memiliki hal tersebut.

Meskipun belum sampai pada tahap penyaringan atau proses penerimaan tenaga kerja, seperti proses *screening CV* (biodata) pekerja dan pemanggilan wawancara kerja, pencantuman kualifikasi atau standar penampilan yang menarik menurut hemat penulis sudah masuk dalam fase awal praktik diskriminasi. Seperti yang sudah disinggung sebelumnya bahwa pencantuman kualifikasi ini membatasi ruang bagi calon pelamar untuk memasukkan lamaran pekerjaan, khususnya di sektor perhotelan dan pariwisata. Konstruksi sosial terkait penampilan menarik dan *good looking* yang diinterpretasikan sebagai bentuk fisik yang rupawan kemudian telah menempatkan orang-orang yang merasa tidak termasuk kategori tersebut menjadi tersisihkan. Konstruksi penampilan menarik yang identik dengan bentuk fisik yang proporsional, seperti keseimbangan berat badan juga kemudian mempersempit peluang mereka yang memiliki berat badan berlebih untuk mengajukan lamaran kerja di sektor perhotelan dan pariwisata.

#### **D. Penutup**

Industri perhotelan dan pariwisata merupakan pasar kerja yang cukup populer dan berorientasi pada pelayanan terbaik kepada pelanggan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa dalam industri perhotelan dan pariwisata, penampilan fisik memiliki peran penting dalam fase seleksi awal penerimaan pekerja. Hal ini terbukti dari analisis data lowongan pekerjaan di [jobstreet.co.id](http://jobstreet.co.id), dimana kualifikasi yang berkaitan dengan 'attractive' atau penampilan menarik sering muncul sebagai persyaratan. Kecantikan dan daya tarik fisik, yang meliputi aspek seperti penampilan yang rapi dan menarik, terbukti menjadi faktor yang dihargai dan sering dijadikan nilai tambah bagi pelamar.

Namun, penekanan pada penampilan fisik ini membuka potensi praktik diskriminatif dalam perekrutan. Kualifikasi yang berkaitan dengan penampilan menarik dapat secara tidak langsung mempersempit peluang bagi individu yang tidak memenuhi standar kecantikan subjektif yang ditetapkan oleh pemberi

kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya variasi dalam diskriminasi ketenagakerjaan yang tidak hanya terbatas pada usia, gender, atau latar belakang pendidikan, tetapi juga meluas ke aspek penampilan dan daya tarik fisik seseorang.

Oleh karena itu, diperlukan kesadaran yang lebih besar dan pelatihan mengenai keberagaman dan inklusi di tempat kerja untuk mengatasi praktik ketenagakerjaan yang diskriminatif ini, khususnya pada fase awal rekrutmen. Penerapan kebijakan rekrutmen yang inklusif dapat membantu mengurangi bias terhadap penampilan fisik sebagai syarat utama dalam proses penerimaan kerja, mempromosikan lingkungan kerja yang lebih setara dan menerima keberagaman.

\*\*\*

### Daftar Pustaka

- Becker, Gary S. 2010. *The economics of discrimination*. Vol. 23. Chicago: University of Chicago Press.
- Benzeval, M., M.J. Green, and S Macintyre. 2013. "Does perceived physical attractiveness in adolescence predict better socioeconomic position in adulthood? Evidence from 20 years of follow up in a population cohort study." *PLoS One* 8 (5).
- Beytía, Pablo, and Hans-Peter Müller. 2022. "Towards a Digital Reflexive Sociology: Using Wikipedia's Biographical Repository as a Reflexive Tool." *Poetics* 95.
- Biddle, J.E., and D.S Hamermesh. 1995. *Beauty, Productivity and Discrimination: Lawyers' Looks and Lucre (No. w5366)*. National Bureau of Economic Research.
- Bóo, F.L., M.A. Rossi, and S.S Urzua. 2013. "The labor market return to an attractive face: evidence from a field experiment." *Econ. Lett.* 118 (1): 170-172.
- Bourdieu, P. 1986. "The Forms of Capital." In *Handbook of theory and research for the sociology of education*, edited by J. G. Richardson, 241-258. New York: Greenwood Press.
- Busetta, Giovanni, Fabio Fiorillo, and Giulio Palomba. 2021. "The impact of attractiveness on job opportunities in Italy: a gender field experiment." *Economia Politica* 38: 171-201.

- Busetta, Giovanni, Maria Gabriella Campolo, and Demetrio Panarello. 2020. "Weight-Based Discrimination in the Italian Labor Market: an Analysis of the Interaction with Gender and Ethnicity." *Journal of Economic Inequality* 18 (4): 617-637.
- Caliendo, M., and M Gehrsitz. 2016. "Obesity and the labor market: a fresh look at the weight penalty." *Econ. Hum. Biol.* 23: 209-225.
- Chiang, C.I., and Y.L. Saw. 2018. "Do good looks matter when applying for jobs in the hospitality industry?" *International Journal of Hospitality Management* 71: 33-40.
- Ellis, Lee, Anthony W. Hoskin, and David P. Farrington. 2019. *The Handbook of Crime Correlates*. Second Edition. Academic Press.
- Feingold, A. 1988. "Matching for attractiveness in romantic partners and same-sex friends: a meta-analysis and theoretical critique." *Psychol. Bull* 104: 226-235.
- Fletcher, J.M. 2009. "Beauty vs. brains: early labor market outcomes of high school graduates." *Econ. Lett.* 105 (3): 321-325.
- Frieze, I.H., Olson, J.E., Russell, J. 1991. "Attractiveness and income for men and women in management." *J. Appl. Soc. Psychol* 21 (13): 1039-1057.
- Galper, R.E., and E Weiss. 1975. "Attribution of behavioral intentions to obese and normal weight stimulus persons." *Eur. J. Soc. Psychol* 5 (4): 425-440.
- Hamermesh, D.S. 2011. *Beauty Pays: Why Attractive People Are More Successful*. Princeton: University Press.
- Hosoda, M., E.F. Stone-Romero, and G Coats. 2003. "The effects of physical attractiveness on job-related outcomes: a meta-analysis of experimental studies." *Pers. Psychol* 56 (2): 431-462.
- katadata.co.id. 2022. *Platform Lowongan Kerja Paling Banyak Digunakan Masyarakat (2022)*. Accessed June 10, 2023. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/07/6-platform-lowongan-kerja-paling-banyak-digunakan-di-indonesia>.
- Larkin, J.C., and H.A Pines. 1979. "No fat persons need apply: experimental studies of the overweight stereotype and hiring preference." *Sociol. Work Occup* 6 (3): 312-327.
- Lokadata.id. 2020. *Orang Indonesia Dan Jerat Standar Penampilan*. Jakarta, April 28. Accessed November 11, 2023. <https://www.myhokkie.com/blog/orang-indonesia-dan-jerat-standar-penampilan/>.
- Morrow, P.C., J.C. McElroy, B.G. Stamper, and M.A. Wilson. 1990. "The effects of physical attractiveness and other demographic characteristics on promotion decisions." *J. Manage* 16 (4): 723-736.

- O'Connor, Kathleen M., and Eric Gladstone. 2018. "Beauty and social capital: Being attractive shapes social networks." *Social Networks* 52: 42-47.
- Rennels, J.L. 2012. *Encyclopedia of Body Image and Human Appearance*. Las Vegas: University of Nevada.
- Singh, D. 2004. " Mating strategies of young women: Role of physical attractiveness." *Journal of Sex Research* 41 (1): 43-54.
- Singh, D., and D Singh. 2011. " Shape and significance of feminine beauty: An evolutionary perspective." *Sex Roles* 64 (9/10): 723-731.
- Webster, M., and J. E Driskell. 1983. "Beauty as status." *The American Journal of Sociolog* 89 (1): 140-165. doi:<https://doi.org/10.1086/227836>.
- Yonce, Kelsey P. 2014. *Attractiveness privilege : the unearned advantages of physical*. Northampton, MA: Smith College.