

ABSTRACT

Peran *Glass Ceiling* dan *Work Engagement* Dalam Profesi Dosen di Era Digital (Studi Kasus Dosen Wanita di Perguruan Tinggi Kabupaten Grobogan)

Fariha Azzahra¹, Winarsih²

Background: The glass ceiling phenomenon has become a crucial concern for female employees, especially for companies where a glass ceiling has appeared, causing lower opportunities for female employees to go to the top level, even though from a competency and skills perspective, women are not much different from men. Many previous studies have been carried out in profit companies, so this study aims to analyze the role of the glass ceiling that appears among female employees in non-profit institutions, namely universities in Grobogan Regency. The formulation of the problem is what is the role of the glass ceiling in supporting the career advancement of female lecturers at Grobogan district tertiary institutions. **Purpose:** In solving the problem formulation can be done with the specific objectives of this research are 1) to analyze the influence of family factors on the role of the glass ceiling, 2) To analyze individual influence factors on the role of the glass ceiling, 3) To analyze the organizational influence factors on the role of the glass ceiling, 4) To analyze the cultural influence factors on the role of the glass ceiling, 5) To analyze the effect of the role of the glass ceiling on work engagement. **Methods:** The population in this study were all female lecturers at Grobogan District Higher Education with a sample of 54 lecturers women to be used as research samples. Data collection tool with a questionnaire which was analyzed using SEM with program SmartPLS. **Conclusion:** The results showed that the family factor influence on the role of the glass ceiling, Individual factors have a positive effect significant effect on the role of the glass ceiling, Organizational factor has no effect on the role of the glass ceiling, Cultural factor a significant positive effect on the role of the glass ceiling and Glass ceiling has a significant positive effect on work engagement. **Suggestion:** Job promotion is also based on a review based on the qualifications, skills, competencies and work experience of employees by the selection team at the company. As for further research, it is recommended to conduct further research in sectors other than education, add several variables related to women's career advancement and conduct qualitative data collection related to the issue of the glass ceiling phenomenon.

Keywords: Glass Ceiling, Work Engagement, Dosen, Era Digital

Authors

- 1) Universitas An Nuur
farihaazzahra22@gmail.com
- 2) Universitas An Nuur
winarsih.winarwiwin@gmail.com

doi: -

Correspondence to:

Name: Fariha Azzahra
Institusi: Universitas An Nuur
Address: Jl. Gajahmada No.7 Purwodadi,
Grobogan, Jawa Tengah
Email: farihaazzahra22@gmail.com
Phone: 085867165676

Published Online on April 20, 2023

This online publication has been corrected

PENDAHULUAN

Perempuan saat ini banyak yang berkecimpung dalam kegiatan profesional seperti pada bidang jasa, perkantoran, usaha, dan lainnya yang berlandaskan pada pendidikan, ketrampilan, keahlian dan sebagainya yang menjadikan sebuah kemajuan dan jenjang karir. Perjuangan perempuan untuk mendapatkan representasi yang signifikan di posisi manajemen puncak masih terus berlanjut di era modern, meskipun ada peningkatan yang terlihat dengan kemajuan banyak perempuan di sektor korporasi dalam kebijakan ketenagakerjaan yang ditujukan untuk kesetaraan gender (Davidson & Burke, 2012). Namun, terdapat kendala dan hambatan yang dialami perempuan untuk mencapai posisi manajerial yang tinggi menjadi fenomena universal. Kehadiran perempuan bekerja dalam angkatan kerja hampir sulit mencapai di tingkat manajemen puncak dan ini menjadi fenomena sebagai *glass ceiling* atau penghalang yang begitu halus dan transparan.

Grobogan yang terletak di Jawa Tengah terdapat sejumlah perguruan tinggi swasta. Perguruan tinggi tersebut memiliki jumlah 87 dosen dengan total 4 perguruan tinggi. Fenomena pada perguruan tinggi swasta di kabupaten Grobogan yaitu total tenaga pendidik wanita dengan jabatan struktural dan jabatan fungsional lebih banyak daripada tenaga pendidik jenis kelamin laki-laki. Fenomena tersebut menjadi ketertarikan untuk ditelisik terkait keberadaan *glass ceiling* pada lembaga pendidikan.

Tabel 1.
Jumlah Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Grobogan

No.	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Dosen	
		Laki-Laki	Perempuan
1.	Universitas An Nuur	11	40
2.	Sekolah Tinggi Agama Islam	13	6
3.	Sekolah Tinggi Islam Sunniah Selo	7	7
4.	Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah	2	1
Jumlah		33	54

Fenomena *glass ceiling* telah menjadi perhatian penting khususnya bagi karyawan wanita, karena dengan adanya *glass ceiling* di perusahaan dapat menyebabkan kurangnya peluang karyawan wanita untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi (Merycona, 2015). Di negara Indonesia yang masih menganut budaya patriarki menjadikan situasi terjadinya *glass ceiling* cukup besar (Astuti, 2013). Terdapat struktur *Gendered Organizational Structure* (GOS) yang membentuk terjadinya hambatan karir antara lain faktor individual, keluarga, organisasi dan budaya (Shamila & Victor, 2018).

Menurut Khalid (2019) menyatakan bahwa *glass ceiling* menjadi hambatan di dalam tempat kerja hingga muncul jalur karir perempuan yang lebih sulit daripada jalur karir laki-laki. Menurut P. M. Bombuwela dan De Alwis (2013) menyatakan *glass ceiling* dipengaruhi oleh empat faktor antara lain : 1) faktor individu yang menggambarkan sejauh mana hambatan individu datang dari diri pekerja wanita yang mempengaruhi karirnya, 2) faktor keluarga, menjelaskan sejauh mana hubungan dalam keluarga mempengaruhi karir pekerja wanita, 3) faktor organisasi, menggambarkan hambatan dari struktur dan praktik organisasi yang mempengaruhi karir wanita, 4) faktor budaya mengacu pada sejauh mana kepercayaan dan tradisi mempengaruhi karir pekerja wanita.

Dalam kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Menurut Schaufeli (2013) keterikatan kerja mengacu pada perilaku seorang karyawan yang mengabdikan dirinya sepenuhnya pada pekerjaannya. Hal ini sebagai rasa kegunaan seorang anggota organisasi dalam pekerjaannya. Seorang karyawan ketika memiliki rasa terikat akan mengabdikan dan mengekspresikan fisiknya, kognisi, emosi, dan mentalitas. *Work engagement* berlawanan dengan sikap *burnout*, dimana keterikatan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang terdiri dari *vigor* (semangat) yang dicirikan dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, ketekunan, dalam menghadapi kesulitan, *dedication* (dedikasi) ditandai sangat terlibat dalam pekerjaan seseorang, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan, dan *absorption* (penyerapan) merujuk pada sepenuhnya terkonsentrasi dan senang asyik dalam pekerjaan seseorang, dimana waktu berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Terdapat hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan terkait *glass ceiling* antara lain penelitian Napasari dan Yukongdi (2015) yang melakukan di perusahaan Thailang dengan 30 sampel eksekutif wanita, sedangkan Merycona (2015) mengambil sampel 30 wanita dan 30 laki-laki dengan teknik sampling quota. Penelitian Junaimah dan Vincci (2018) mengambil sampel sebanyak 180 eksekutif wanita di perusahaan multinasional, sedangkan Nilufer (2018) menggunakan 57 sampel karyawan wanita pada kelompok manajemen menengah dan manajemen puncak di industri IT di India. Lalu, Sakshi dan Rajvir (2019) menggunakan teknik multistage sampling dengan 553 manajer wanita di perusahaan jasa India, sedangkan Saddam (2019) menggunakan sampel wanita yang berada di posisi manajemen puncak di perusahaan Jepang. Sewon & Borham (2021) menggunakan sampel 214 karyawan wanita hotel di Korea. Berdasarkan penelitian yang sudah pernah dilakukan terjadi kesenjangan pada obyek penelitian, dimana penelitian yang sudah pernah dilakukan memiliki fokus pada fenomena

glass ceiling di perusahaan laba saja serta subyek penelitian dengan posisi manajemen puncak di perusahaannya. Namun, menurut Muslim (2017) *glass ceiling* kemungkinan dapat terjadi di lembaga non profit seperti salah satunya lembaga pendidikan.

Dalam dunia kerja perempuan menghadapi kendala dan hambatan untuk mencapai posisi manajerial yang tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan berjuang untuk mendapatkan kesempatan dan representasi yang adil di perusahaan dan tingkat manajemen yang lebih tinggi. Adapun kiprah perempuan dalam berkarir di sektor jasa sangat besar sehingga muncul tuntutan untuk menyeimbangkan peran perempuan dalam pekerjaan apalagi jika perempuan memiliki peran tambahan lain seperti keterlibatan kerja dalam tingkat manajemen atas pada era digitalisasi saat ini. Wanita memiliki tanggung jawab yang harus membagi kehidupan rumah tangga dan bekerja sehingga semakin tinggi hambatan dalam keluarga maka semakin tinggi peran *glass ceiling* (Ratna dkk, 2021). Dalam faktor individual juga yang menyebabkan *glass ceiling* adalah ketidakmampuan wanita dalam mengaktualisasikan diri sendiri (P. M. Bombuwela & Dea Alwis, 2013).

Konsep dengan fokus pada structural menjelaskan bahwa sistematis praktik organisasi yang memperlakukan laki-laki lebih utama untuk aktivitas organisasi menyebabkan munculnya *glass ceiling* (Cohen et al., 2018). Namun, Shakir dan Siddiqui (2014) menemukan *glass ceiling* di industri jasa dan manufaktur di Pakistan, organisasi tidak menciptakan hambatan gender dalam pengembangan karir perempuan karena strategi perempuan dan gaya komunikasi yang lebih luwes. Konsep dalam faktor budaya menjelaskan bahwa laki-laki yang memimpin organisasi cenderung tidak terikat sosial, tidak bersosialisasi dengan pekerja wanita dan kurang dukungan sosial terhadap wanita (Cohen et al., 2018). Lalu Shamar dan Kaur (2019) pandangan stereotip perempuan yang mengakibatkan perlakuan berbeda dimana wanita lebih baik di rumah sebagai istri dan ibu rumah tangga daripada bekerja di perusahaan.

Fiksenbaum (2014) mengidentifikasi bahwa pemimpin wanita lebih mengutamakan keluarga mereka daripada karir yang dapat menciptakan konflik sehingga mereka memprioritaskan keluarga daripada pekerjaan mereka, sehingga berdampak negatif pada tingkat keterlibatan kerja. Hubungan *glass ceiling* dan *work engagement* bahwa karyawan perempuan menerima perlakuan berbeda di tempat kerja mereka, dan persepsi mereka tentang diskriminasi gender berdampak negatif pada tingkat keterlibatan kerja (Kim, 2015; Sia, et al., 2015; Sharma & Kaur, 2019). *Glass ceiling* dapat dihubungkan dengan keterikatan kerja. Adanya *glass ceiling* teridentifikasi saat orang yang berkualitas terhenti untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi dalam struktur organisasi karena diskriminasi gender, status perkawinan,

persepsi (Jauhar, 2018). Dengan adanya *glass ceiling* wanita merasa memiliki hambatan berkarir lebih maju dengan keterikatan kerja yang tinggi meskipun melalui jalur promosi dalam era digitalisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *glass ceiling* dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta keterikatan kerja pada dosen wanita di perguruan tinggi kabupaten Grobogan. Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini, maka dilakukan analisis hipotesis sebagai berikut :

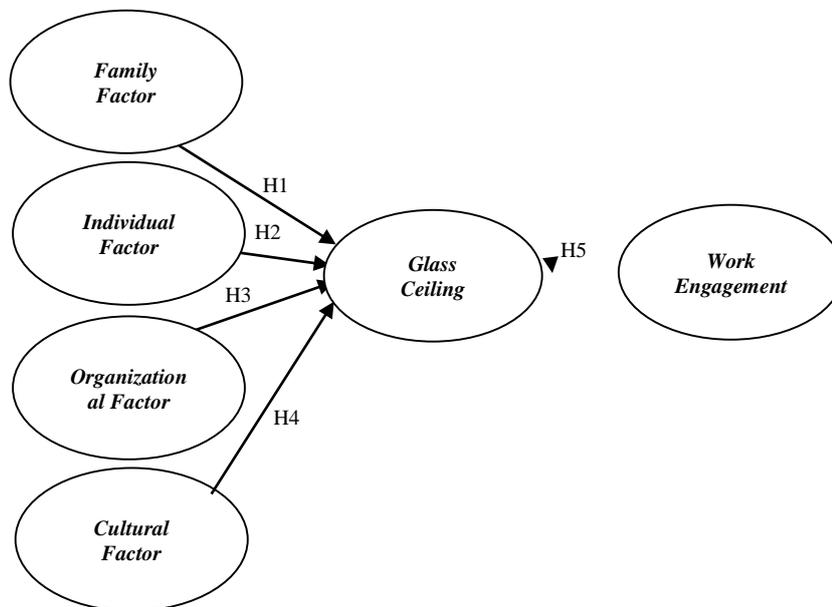
H1 : *Family factor* berpengaruh terhadap *glass ceiling*

H2 : *Individual factor* berpengaruh terhadap *glass ceiling*

H3 : *Organizational factor* berpengaruh terhadap *glass ceiling*

H4 : *Culture factor* berpengaruh terhadap *glass ceiling*

H5 : *Glass ceiling* berpengaruh terhadap *work engagement*



METODOLOGI

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan enam variabel yakni variabel eksogen yang terdiri dari *family factor*, *individual factor*, *organizational factor*, *culture factor* sedangkan variabel endogen terdiri dari peran *glass ceiling* dan *work engagement*. Jenis data primer diambil dari jawaban kuesioner dan data sekunder diperoleh dari dokumen yang berkaitan dengan data primer dan data dosen wanita perguruan tinggi swasta di Grobogan.

Metode pengumpulan data menggunakan tiga skala, yaitu skala independen dari *glass ceiling factor* dengan 24 item yang berkaitan dengan faktor keluarga, individu, organisasi dan budaya; skala dari peran *glass ceiling* dengan 4 item serta skala dependen *work engagement*

dengan 17 item yang melibatkan tiga dimensi yaitu vigor (enam item), dedication (lima item) dan absorption (enam item) yang diolah menggunakan software SMART PLS.

Populasi penelitian ini semua anggot fakultas dari semua perguruan tinggi di Grobogan dengan menggunakan teknik purposive sampling dimana kriteria yang dipilih yaitu dosen perempuan yang sudah memiliki jabatan fungsional dan jabatan struktural sehingga terpilih sebanyak 54 dosen perempuan.

HASIL & PEMBAHASAN

Dalam menganalisis data, frekuensi dan presentase digunakan untuk memperoleh informasi demografi responden penelitian. Penyebaran responden dari total 87 peserta terdapat 54 perempuan (58%) dan 33 laki-laki (42%) ini terlihat pada kategori jenis kelamin. Distribusi sampel tentang perguruan tinggi, distribusi usia yang menunjukkan bahwa 52 (75%) responden berusia kurang dari 35 tahun dan 35 (25%) termasuk dalam kelompok usia 35 – 50 tahun. Variabel terakhir adalah pengalaman kerja responden dengan hasil 17 (5%) sampel memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun, 26 (33%) memiliki pengalaman kerja 1 sampai 2 tahun sedangkan 44 (62%) responden menyatakan pengalaman kerja lebih dari 2 tahun.

Pengujian hipotesis data diolah menggunakan Smart PLS, pada hasil outer model yang diolah pertama didapatkan bahwa beberapa indikator memperoleh nilai loading dibawah 0.7. Hasil olah data kedua menunjukkan semua indikator telah memenuhi validitas dengan nilai outer loading di atas 0,7 serta nilai AVE lebih besar 0,5, hal ini juga ditunjukkan dengan antar indikator telah memenuhi kriteria validitas dengan nilai cross loading lebih besar 0.7. Hasil uji reliabilitas dengan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.6 sehingga indikator telah memenuhi reliabilitas.

Hasil inner model pada nilai R Square Adjusted pada pengaruh peran *glass ceiling* ke *work engagement* sebesar 0.313 artinya *work engagement* mampu dijelaskan oleh peran *glass ceiling* sebesar 31%, sedangkan 69% sisanya dijelaskan oleh variabel diluar penelitian. Pada pengaruh faktor keluarga, faktor individual, faktor organisasi dan faktor budaya terhadap *work engagement*.

Tabel 2.
Measurement Evaluation Model

Variabel Laten	Indikator	Convergent Validity		Internal Consistency Reliability		Discriminant Validity
		Loadings	AVE	Compositite Reliability	Cronbach Alpha	HTMT
		>0.70	>0.50	>0.70	>0.70	<1
<i>Family Factor</i>	Fam.1	0.806	0,669	0.827	0.742	YES
	Fam.2	0.806				
	Fam.3	0.700				
	Fam.4	0.730				
<i>Individual Factor</i>	Ind.1	0.856	0,658	0.852	0.800	YES
	Ind.3	0.720				
	Ind.4	0.799				
	Ind.5	0.721				
	Ind.6	0.782				
	Ind.7	0.801				
<i>Organizational Factor</i>	Org.1	0.886	0.706	0.789	0.774	YES
	Org.2	0.833				
	Org.4	0.742				
	Org.5	0.712				
<i>Culture Factor</i>	Cul.1	0.877	0.673	0.841	0.780	YES
	Cul.2	0.798				
	Cul.3	0.790				
	Cul.4	0.814				
<i>Glass Ceiling</i>	Gls.1	0.847	0.621	0.734	0.734	YES
	Gls.2	0.825				
	Gls.3	0.857				
	Gls.4	0.828				
<i>Work Engagement</i>	Vig.1	0.866	0.642	0.834	0.794	YES
	Vig.2	0.835				
	Vig.3	0.862				
	Vig.4	0.874				
	Vig.5	0.876				
	Vig.6	0.805				
	Ded.1	0.878				
	Ded.2	0.858				
	Ded.3	0.839				
	Ded.4	0.829				
	Ded.5	0.848				
	Abs.1	0.863				
	Abs.2	0.852				
	Abs.3	0.855				
	Abs.4	0.868				
	Abs.5	0.857				
Abs.6	0.874					

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan P value sebesar 0,012 lebih kecil dari 0.05, artinya bahwa Family factor berpengaruh dengan *glass ceiling*. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan P value sebesar 0.020 kurang dari 0.05 artinya *individual factor* berpengaruh signifikan dengan peran *glass ceiling*. Variabel *individual factor* berpengaruh positif signifikan dengan peran *glass ceiling* yang ditunjukkan oleh sampel asli yang bernotasi positif. Hasil uji

hipotesis ketiga dengan P-value sebesar 0.632 artinya *organizational factor* tidak berpengaruh pada peran *glass ceiling*. Hasil uji hipotesis keempat memperoleh *cultural factor* berpengaruh positif signifikan dengan peran *glass ceiling*, ini ditunjukkan P value 0.000 dan nilai sampel asli bernotasi positif. Variabel selanjutnya peran *glass ceiling* berpengaruh negatif signifikan pada *work engagement*, yang ditunjukkan P value sebesar 0.000 dan nilai sampel asli bernotasi negative.

Tabel 3.
Path Coefficient

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	Nilai P (P values)
FF-> GC	0.045	0.035	0.112	0.275	0.012
IF -> GC	0.380	0.225	0.076	2.450	0.020
OF -> GC	0.127	0.137	0.288	0.535	0.632
CF -> GC	0.478	0.587	0.074	4.606	0.000
GC -> WE	-0.662	-0.671	0.037	15.308	0.000

Dalam penelitian ini bahwa pemimpin perempuan yang kurang di posisi atas menunjukkan fenomena *glass ceiling* dalam kemajuan karirnya di lembaga perguruan tinggi. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa faktor keluarga, individual dan budaya dalam dominasi laki-laki masih secara signifikan berpengaruh dengan *glass ceiling* yang menunjukkan bahwa besarnya variabel-variabel tersebut jika meningkat maka dampak *glass ceiling* juga akan meningkat dan juga mempengaruhi *work engagement* yang semakin meningkat secara signifikan. Akan tetapi, pada lingkungan organisasi tidak berpengaruh pada peran *glass ceiling*, dimana penelitian ini mendukung penelitian dari Shamila & Victor (2018) namun berbeda dengan penelitian Cohan et al (2018) bahwa lingkungan yang menjadi penghalang perempuan dalam meningkatkan karirnya justru terletak pada lingkungan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor keluarga, faktor individu, budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peran *glass ceiling* yang kemudian berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Namun, ada variabel faktor organisasi yang tidak signifikan terhadap *glass ceiling*. Hal ini sejalan dengan Cohan et al (2018) bahwa sistematis praktik organisasi yang memperlakukan laki-laki lebih utama dalam aktivitas lembaga yang menyebabkan munculnya *glass ceiling*. Fenomena *glass ceiling* menunjukkan terdapat diskriminasi di tempat kerja karena adanya faktor yang memicu biasnya gender dan

menghambat kemajuan karir perempuan. Dengan demikian jika langit – langit kaca membatasi kesempatan perempuan untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja, maka proses pembangunan ekonomi dapat melambat. Penelitian saat ini menentukan fenomena *glass ceiling* dalam kemajuan karir di bidang pendidikan. Hasil ini sejalan dengan Yousefy dan Baratali (2011) menunjukkan meskipun rasio perempuan meningkat dalam dunia pekerjaan, namun masih ada kesenjangan gender di tingkat manajemen puncak di sektor pendidikan. Dengan demikian, masa depan yang cemerlang dan sejahtera, kesempatan yang sama untuk peningkatan karir yang dibutuhkan di era digital ini.

SARAN

Produktivitas lembaga dapat diperoleh dengan meningkatnya keterlibatan perempuan di tingkat atas. Hal ini menjadikan berkurangnya perasaan diskriminasi dan stres kerja yang berdampak pada meningkatnya komitmen kerja dan prestasi kerja (Rodriguez, 2013). Dengan demikian, disarankan bahwa kesempatan yang sama dan adil untuk kemajuan karir dapat diberikan tanpa melihat jenis kelamin sebagaimana telah dilakukan penelitian oleh Katz dan La Vab (2004). Pada promosi kerja juga didasarkan pada tinjauan yang berdasarkan kualifikasi, ketrampilan, kompetensi dan pengalaman kerja karyawan oleh tim seleksi di perusahaan. Adapun penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut di sektor selain pendidikan, menambahkan beberapa variabel terkait kemajuan karir perempuan serta melakukan pengambilan data secara kualitatif terkait isu fenomena *glass ceiling*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bombuwela, P. M., & De Alwis, A. C. (2013). *Effects Of Glass Ceiling On Women Career Development In Private Sector Organizations – Case Of Sri Lanka*. Journal of Competitiveness, 5(2), 3-19
- Cohen, J. R., Dalton, D. W., Holder-Webb, L. L., & McMillan, J. J. (2018). *An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession*. Journal of Business Ethics, 164(1), 17-38. doi:10.1007/s10551-018-4054-4
- Davidson and Ronald J. Burke. *Women in Management Worldwide: Progress and Prospects* (2nd ed.) . Surrey, UK: Gower 2011.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Edisi kelima ed.): Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- F Abbas, N Abbas, U Ashiq (2021). *Glass Ceiling Effect and Women Career: Determining factors in Higher Education Institutions*, 4 (1), 1-8, 2021.
- Katz, M., & LaVan, H. (2004). *Legal Protection from Discrimination Based on Sexual Orientation: Findings from Litigation*. Employee Responsibilities and Rights Journal, 16(4), 195-209. doi: 10.1007/s10672-004-4636-4

- Khalid, S., & Sekiguchi, T. . (2019). *The Mediating Effect of Glass Ceiling Beliefs in the Relationship between Women's Personality Traits and Their Subjective Career Success*. *Tai Da Guan Li Lun Cong*, 29(3), 193. doi:10.6226/NTUMR.201912_29(3).0006
- Muslim, M. I., & Perdhana, M. S. . (2017). *Glass Ceiling: Sebuah Studi Literatur*. *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(1), 28-38.
- Napasri, T., & Yukongdi, V. . (2015). *A Study Of Thai Female Executives: Perceived Barriers To Career Advancement*. *Review Integrative Business And Economics Research*, 4(3), 108-120.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). *A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour*. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Shamila, F. A., & Victor, L. D. (2018). *The Impact of Glass Ceiling on Career Development of Executive Level Female Employees in Financial Sector in Kandy District*. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 1-11. doi:10.9734/ajarr/2018/v2i429773
- Yousefy, A., & Baratali, M. (2011). *Women, Employment and Higher education schoolings*. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 15, 3861–3869. doi:10.1016/j.sbspro.2011.04.386