

MULTICULTURE EDUCATION AND PERFORMANCE: A META ANALYSIS

Sari Budiarti

Institut Ummul Quro Al-Islami Bogor

sari.budiarti@iuqibogor.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi Multiculture Education dan Performance melalui meta analisis sehingga dapat memberikan alternative tawaran pengetahuan yang lebih baik tentang literatur Multiculture Education dan performance dalam peningkatan kinerja guru yang dapat menunjang keberhasilan siswa. Guru merupakan fasilitator kepada murid untuk mentransfer ilmu pengetahuan di ruang kelas, apalagi adanya beragam budaya mengharuskan guru memiliki pencapaian akademik, kepercayaan diri, motivasi diri yang tinggi. Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi, memeriksa dan memastikan kesesuaian multiculture education dan performance. Penelitian ini menggunakan metode penelitian tinjauan sistematis untuk menyelidiki konsep multiculture education dan performance baik yang berkaitan dengan definisi, antecedents, dan juga hasil. Teknik pencarian literatur menggunakan teknik bibliometrik dengan aplikasi Vos Viewer dan pencarian sumber melalui database scopus dan google Scholar dengan perolehan dari rentang tahun 2017-2022, sehingga total artikel yang dicari adalah 996 jurnal diaplikasi Harzing's Publish or Perish edition 8.6.4198.8332 pada tanggal pencarian 08 November 2022. Literatur review ini berfokus pada multiculture education untuk lebih memahami bentuk dan fitur program semacam itu yang berkontribusi pada efikasi diri guru dan keberhasilan dalam bekerja dengan siswa yang beragam secara budaya. Berdasarkan paparan hasil temuan penelusuran artikel-artikel di atas terkait kajian meta analisis antara Multiculture dan Performance dapat disimpulkan beberapa penelitian terdahulu mengkonfirmasi hubungan positif antara Multiculture education dan Performance, dengan meta analisis disimpulkan bahwa rata-rata pengaruh multiculture education dapat meningkatkan performance sebesar 0,24 atau 24 % yang termasuk kategori rendah. Sedangkan 76 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Multikultural pendidikan, Performance, meta anali

ABSTRACT

This study aims to explore Multiculture Education and Performance through meta-analysis so that it can provide an alternative offer of better knowledge about Multiculture Education literature and performance in improving teacher performance which can support student success. The teacher is a facilitator for students to transfer knowledge in the classroom, moreover the existence of various cultures requires teachers to have high academic achievement, self-confidence, and self-motivation. This research was conducted to explore, examine and ensure the suitability of multicultural education and performance. This study uses a systematic review research method to investigate the concepts of multiculture education and performance in terms of definitions, antecedents, and outcomes. The literature search technique uses bibliometric techniques with the Vos Viewer application and sources search through the Scopus and Google Scholar databases with acquisitions from the 2017-2022 range, so the total articles searched for are 996 journals applied to Harzing's Publish or Perish edition 8.6.4198.8332 on the search date 08 November 2022. This literature review focuses on multiculture education to better understand the forms and features of such programs that contribute to teacher self-efficacy and success in working with culturally diverse students. Based on the explanation of the findings

of the search for the articles above regarding the meta-analytic study between Multiculture and Performance, it can be concluded that several previous studies confirmed a positive relationship between Multiculture education and Performance, with the meta-analysis concluded that the average effect of multiculture education can increase performance by 0.24 or 24% which is included in the low category. While 76% is influenced by other variables.

Keywords: Muticulture Education, Performance, a meta analysis

PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara yang ada di Asia Tenggara yang memiliki ribuan pulau. Di dalam negara Indonesia terdapat bermacam-macam suku, ras, agama, adat dan budaya. Keberagaman ini merupakan ciri khas Negara Indonesia yang dikenal sebagai salah satu negara yang multikultural di dunia. Keberagaman ini harus diterima, dinikmati, dan disyukuri atas anugerahnya yang luar biasa dari Sang Maha Pencipta dengan memberikan Negara Indonesia peradaban yang multikultural. Namun dengan adanya multicultural dapat menimbulkan eksklusivisme, sikap yang memandang keyakinannya, pandangan, pemikiran, dan prinsip kelompok sebagai yang paling benar sedangkan keyakinan, pandangan, pemikiran, dan prinsip kelompok lain adalah salah, sesat, dan harus dijauhi (Nata., 2001: 41). Dengan keberagaman masyarakat Indonesia maka sangat dibutuhkan Multiculture education sebagai upaya nyata yang dapat dilakukan untuk mengelola keragaman secara kreatif, sehingga konflik yang muncul sebagai akibat dari transformasi dan reformasi sosial dapat dikelola secara cerdas dan menjadi bagian dari pencerahan bangsa di masa depan, khususnya dalam menyikapi perbedaan dan keragaman dalam skala lokal, nasional, dan internasional (Mahfud., 2006: 171-172).

Untuk mewujudkan masyarakat pluralis dan transformasional yang egaliter, benar, adil, inklusif. maka pedoman pendidikan multikultural siswa perlu diaktifkan untuk berkomunikasi secara aktif dan interaktif dengan budaya yang berbeda melalui kegiatan sosial, sipil dan politik (Gay, 2018). Pendidikan multikultural memungkinkan siswa untuk memahami budaya komunitas mereka sendiri, untuk menghilangkan batas-batas budaya yang seperti tembok dengan yang lain budaya, dan untuk membangun masyarakat yang umum bagi semua (Banks, 1993). Hal ini penting dalam hal menciptakan sistem dimana semua orang akan puas, hidup dalam damai dan berkontribusi pada perdamaian sosial. Sehingga dibutuhkan guru yang berkualitas yang dapat memahami masalah kelompok yang berbeda ini, yang dapat berkomunikasi dengan mereka dengan benar, dan membantu mereka untuk meningkatkan keberhasilan akademik mereka, dan guru memiliki tugas penting dalam meningkatkan performance ini (Wells, 2008).

Praktik pendidikan tidak dapat berhasil tanpa persetujuan dan performa dari guru. Pendidikan multikultural mengharapakan guru untuk mengubah identitas, menjadi individu yang transformatif, dan saling belajar (Liu & Lin-Tzu-Bin, 2011). Tiga kompetensi utama, yaitu makna budaya guru sendiri dan budaya lain serta kompetensi akademik-multikultural, merupakan salah satu pendekatan yang dikembangkan untuk menjelaskan kepekaan budaya guru (Basbay & Bektas, 2009). Pendekatan lain didasarkan pada tahapan perkembangan dalam proses pengembangan profesional guru menuju keahlian pemula (Washington, 2003). Pendekatan lain melihat pada kualifikasi pribadi dan tingkat kelas guru dan pada kualifikasi tingkat institusi/sekolah (Banks, 1992). Penting bagi guru untuk



menyadari identitas budaya dan prasangka mereka, untuk mempelajari pandangan dunia kelompok dari budaya yang berbeda dan mencoba mengembangkan metode dan teknik yang peka terhadap perbedaan (Basbay & Bektas, 2009). Villegas dan Lucas (2002) menyatakan bahwa guru harus kompeten dan bertanggung jawab untuk mewujudkan perubahan yang diperlukan agar sekolah menjadi lebih setara, memiliki pandangan positif terhadap siswa dengan latar belakang yang berbeda, menyadari perbedaan sosial budaya. Ringkasnya, di kelas yang terdiri dari siswa dari budaya yang berbeda, guru perlu memiliki nilai-nilai tersebut di atas, pengetahuan yang diperlukan, dan peralatan, dengan kata lain, memiliki kompetensi multikultural dalam dimensi kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan (Basbay & Bektas, 2009).

Multiculture Education

Multikulturalisme adalah sebuah konsep yang menggantikan identitas nasional berdasarkan homogenitas etnis, agama, dan bahasa yang membentuk pemikiran, perasaan, dan perilaku. Konsep ini melibatkan integrasi kelompok sosial dan etnis yang berbeda, seperti ras, etnis, budaya, dll. Ini digunakan untuk menggambarkan masyarakat modern multinasional di mana ketidaksetaraan budaya dianggap sebagai kekayaan sosial ketimpangan dapat disebabkan karena ras, suku, dan budaya (Lahana, 2017). Multikulturalisme adalah suatu kondisi dimana individu dalam masyarakat diperbolehkan untuk membentuk kepribadian mereka sendiri dalam kerangka norma-norma barat, terlepas dari karakteristik mereka seperti ras, etnis, jenis kelamin, orientasi seksual (Hoffman, 1996). Pendidikan itu penting alat dalam mencapai situasi ini karena konsep multikulturalisme mengharuskan mengabaikan perbedaan, mempertanyakan program pendidikan yang dibentuk oleh negara-bangsa dengan pengaruh budaya mayoritas dan menentukan program pendidikan (Polat & Kilic, 2013). Pendidikan multikultural adalah gerakan reformasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua siswa menikmati pendidikan yang sama dan menciptakan kondisi pendidikan yang sama untuk semua siswa tanpa memandang ras, jenis kelamin, budaya, bahasa, agama, kelas sosial (Kaya & Aidin, 2013). Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan bagi semua siswa dalam kondisi yang sama yang menghormati keragaman (Basbay & Kagnici, 2011).

Andersen & Cusher (1994: 320) mengatakan bahwa Multiculture education adalah pendidikan tentang keragaman budaya, bahwa keragaman menjadi sesuatu yang dipelajari dan status sebagai objek studi. Tujuan Multiculture education adalah untuk memfasilitasi pembelajaran, dan melatih keterampilan sosial dasar siswa dari etnis yang berbeda. Multiculture education juga dapat meningkatkan penguasaan keterampilan proses intelektual seperti berpikir kritis, dan resolusi konflik dengan memberikan materi dan teknik yang lebih bermakna mengenai kerangka berpikir siswa. Bank (1993: 24) menjelaskan bahwa ada lima dimensi dalam Multiculture education. Pertama, konten Integrasi yang melibatkan keragaman dalam budaya pendidikan bertujuan untuk menghilangkan prasangka. Kedua, konstruksi ilmu pengetahuan (knowledge construction) yang diwujudkan dengan mengetahui dan memahami keragaman yang ada. Ketiga, pengurangan prasangka yang timbul dari interaksi antar budaya dalam budaya pendidikan.



Keempat, human equity pedagogy yang memberikan ruang dan kesempatan kepada berbagai elemen. Kelima, budaya pemberdayaan sekolah-sekolah dipandang sebagai elemen sosial dari struktur sosial.

James A. Banks (2002: 14) menjelaskan bahwa Multiculture education adalah cara memandang realitas dan cara berpikir, dan bukan hanya konten tentang kelompok etnis, ras, dan budaya yang beragam. Secara khusus, Banks menyatakan bahwa pendidikan multikultural dapat dikonseptualisasikan ke dalam lima dimensi: (1) integrasi konten; satu membahas sejauh mana guru menggunakan contoh dan konten dari beragam budaya dan kelompok untuk menggambarkan konsep, prinsip, generalisasi, dan teori utama dalam mata pelajaran atau disiplin mereka; (2) proses penyusunan pengetahuan; sesuatu yang berkaitan dengan sejauh mana guru membantu siswa memahami, menyelidiki, dan untuk menentukan bagaimana asumsi budaya tersirat, kerangka acuan, perspektif dan prasangka dalam disiplin mempengaruhi cara pengetahuan diatur di dalamnya; (3) mengurangi prasangka; dimensi ini berfokus pada karakteristik sikap rasial siswa dan bagaimana sikap dapat diubah dengan metode dan materi pengajaran; (4) pedagogi kesetaraan; pedagogi kesetaraan ada ketika guru mengubah pengajaran mereka menjadi cara yang akan memfasilitasi pencapaian akademik siswa dari kelompok ras, budaya, dan kelas sosial yang berbeda. Termasuk dalam pedagogi ini adalah penggunaan gaya mengajar yang beragam yang konsisten dengan banyak gaya belajar dalam kelompok budaya dan ras yang berbeda, dan (5) budaya sekolah dan struktur sekolah yang memberdayakan; praktek pengelompokan dan penamaan partisipasi olahraga, prestasi yang tidak proporsional, dan interaksi staf, dan siswa.

Performance

Menurut Campbell (1999 hal. 402) Performance adalah perbuatan yang terkait pada goal perusahaan serta sesuatu yang bisa ditakar guna mengukur kemampuan yang di realisasikan pada perbuatan serta pekerjaan yang dilakukan karyawan. Berdasarkan (Janssen & Van Yperen, 2004), Job Performance sebagai kinerja, perilaku, atau tindakan dalam pekerjaan atau tugas yang secara formal ditentukan, diperlukan, dan ditugaskan oleh organisasi untuk memenuhi persyaratan dalam deskripsi pekerjaan karyawan.

Konsep Performance dideskripsikan oleh Dessler (2000:87) bahwa Performance adalah pencapaian atas tanggung jawab yang dilakukan yang dihasilkan dari pencapaian pekerjaan dengan ketentuan pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:94) bahwa performance diartikan sebagai lanjutan dari pekerjaan yang diperoleh pekerja setelah melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dengan demikian, kinerja berfokus pada hasil dari dia bekerja.

METODE PENELITIAN

Studi tinjauan kualitatif penting dan dapat memberikan wawasan yang berguna selain memperluas literatur tentang Multiculture education dan Performance serta membantu mengembangkan teori (Rowley & Paul, 2021; Singh dkk., 2020). Studi



bibliometrik menyajikan pandangan makro dengan menggunakan metode kuantitatif untuk menggambarkan, memantau, dan mengevaluasi penelitian yang dipublikasikan dan memberikan pandangan studi yang jelas, sistematis, dan statistik (Singh, et al., 2020a,2020b,2020c). Hubungan antara Multiculture education dan performance diselidiki dengan menggunakan meta analisis dalam observasi ini. Metode meta analisis, menggunakan kekuatan statistik, membantu peneliti untuk memiliki perkiraan yang lebih mendalam tentang hubungan yang diteliti (Rosenbusch et al., 2011). Ketika hasil dari beberapa studi independen pada hipotesis tertentu dikumpulkan, dan hasil serta temuan ini dianalisis, metode meta analisis telah digunakan (Geddes & Carney,2003; Karadagdkk.,2017; kecil, 2000; Wampold dkk., 2000).

Dalam proses melakukan meta analisis, pertama-tama pencarian menyeluruh dan diperlukan dilakukan di antara penelitian sebelumnya, selanjutnya informasi dan data diekstraksi dari studi yang telah diidentifikasi sebagai studi yang sesuai berdasarkan protokol tertentu. Kemudian hasil dari informasi yang diekstraksi ini digabungkan. Setelah menganalisis data, berbagai faktor seperti homogenitas atau heterogenitas mereka, bias, dan mengidentifikasi variabel moderator diperiksa (Borenstein et al.,2011). Langkah selanjutnya adalah melakukan pemeriksaan dan analisis yang diperlukan, yang hasilnya dilaporkan sebagai ukuran efek. Nilai yang mewakili besarnya hubungan antara dua variabel adalah ukuran efek. Juga bagi pembaca untuk membuat keputusan yang tepat dalam istilah ilmiah harus ada kriteria yang tepat. Kriteria ini adalah besarnya efek yang diamati, yang merupakan jumlah kuantitatif yang harus dilaporkan oleh proses ilmiah. Indeks yang diperoleh merangkum ukuran efek temuan dalam meta analisis (Grissom & Kim,2005).

Dalam pencarian referensi berupa literature review atas penelitian terdahulu melalui database online. Kemudian peneliti juga menerapkan beberapa kriteria yang telah ditentukan guna menghasilkan kajian yang lebih detail lagi tentang komitmen organisasi dan motivasi. Rincian prosedur meta-analisis disajikan di bawah ini, mengikuti pedoman yang direkomendasikan oleh PRISMA (Moher et al., 2009);(Göçen & Şen, 2021).

Tahap awal, Penetapan kriteria :

- a. Peneliti melakukan pencarian referensi melalui beberapa database, mesin pencari, termasuk Google scholar dan Scopus dengan menggunakan kata kunci “Multiculture education” AND “Performance” . serta “Multiculture education” OR “Performance”. String pencarian dibuat ad hoc yang menggabungkan kata kunci dengan penggunaan operator Boolean “AND/DAN” dan “OR/ATAU.” pencarian ini menggunakan bantuan aplikasi Harzing’s Publish or Perish versi 8.6.4198.8332 pada tanggal pencarian 08 November 2022.
- b. Merupakan artikel ilmiah yang bersumber dari jurnal ilmiah Nasional dan Internasional
- c. Rentang masa terbit 2017-2022. Hanya artikel yang valid secara ilmiah dan telah diterbitkan dalam jurnal yang dipertimbangkan. Jenis artikel lain, seperti konferensi, manuskrip, resensi, survei, dan buku, diabaikan.



Tahap inti, melakukan seleksi jurnal menurut hubungan antar variable-variabel yang menjadi tujuan penelitian dan melakukan review terhadap paper yang telah dikumpulkan. Jadi sejumlah 996 artikel ditemukan di semua database google scholar. Kemudian, dengan menghilangkan duplikat artikel, jumlahnya mencapai 949 artikel jurnal. Beberapa artikel tidak tersedia karena berbagai alasan yaitu tidak terindeks di database, gagal publikasi, jurnal telah dihapus dari database, serta jurnal telah di masukkan ke dalam daftar hitam. Sehingga jurnal tersebut dihilangkan dari daftar list.

Tahap akhir, pengkajian literature yang telah dilakukan. artikel yang diterima dibagi menjadi kategori kuantitatif dan kualitatif, dan artikel kualitatif dikeluarkan karena meta-analisis adalah tinjauan sistematis terhadap data kuantitatif dan artikel kualitatif tidak dapat digunakan. Jumlah artikel kuantitatif yang tersisa mencapai 753. Kemudian, teks dan topik artikel yang disetujui ditinjau, dan artikel yang tidak terkait dengan topik atau hipotesis yang dipertimbangkan dikeluarkan, dengan demikian, 350 artikel dikeluarkan karena tidak relevan.

Prosedur meta analisis

Tabel 1 Aturan pemilihan artikel

1	Mencari melalui artikel yang diterbitkan antara 2017 sampai 2022
2	Mencari kata kunci
3	Memilih bahasa Inggris untuk mencari artikel
4	Pencarian hanya di antara artikel yang diterbitkan dan artikel dari jurnal ilmiah otentik
5	Menghapus duplikat artikel
6	Menghapus artikel yang tidak dapat diakses
7	Menghapus artikel kualitatif
8	Menghapus artikel yang teks atau hipotesisnya tidak relevan dengan masalah
9	Menghapus artikel yang tidak mengandung validitas dan reliabilitas yang sesuai

HASIL PENELITIAN

Penelusuran terkait kata kunci *Multiculture education* dan *Performance* sudah dilakukan. Ditemukan banyak sekali artikel yang membahas tentang variable tersebut. kata kunci "*Multiculture education*" AND "*Performance*" serta "*Multiculture education*" OR "*Performance*". Pencarian dibuat dengan menggabungkan kata kunci dengan penggunaan "AND/DAN" dan "OR/ATAU." menghasilkan 996 artikel jurnal hasil di Google Scholar yang dicari pada tanggal 08 November 2022 kemudian yang dapat dianalisis dari 58 artikel jurnal, 112 studi penelitian. Hasil pencarian termasuk kedua istilah target di setiap bagian dari penelitian, termasuk referensi, sebagaimana tabel berikut :



Tabel 1 Study pencarian termasuk kata kunci *Multiculture education* dan *Performance* di bagian judul, abstrak atau metode. Keterangan : r = Koefisien korelasi, N = Jumlah Sampel, SD =Standart Deviasi effect, Mean = Rata-rata

No	First author's name	References	r	N	SD	Mean
1	Jolien	Jolien et al. (2022)		33	0.32	0.23
					0.50	0.50
					2.77	0.82
					2.51	1.12
					2.37	1.03
					0.29	0.25
					0.20	0.24
					5.12	3.14
2	Uyun	Uyun et al (2022)		60	4.25	1.80
					3.95	1.77
					0.52	4.12
					0.37	3.92
					0.36	3.86
					0.68	4.28
					0.52	3.90
					1.00	0.00
3	Choi, S.,	Choi, S., & Mao, X. (2021)			1.03	2.19
					1.37	3.08
4	Merry Leigh	Merry Leigh et al (2020)		296	3.67	53.42
				95	4.27	55.33
				334	4.06	33.73
				30	3.81	53.20
5	Zeki Aرسال	Zeki Aرسال (2019)		38	12.47	71.86
				38	5.89	77.81
				38	6.63	72.21
				38	7.65	72.07
6	Karacabey	Karacabey et al (2019)		115	0.32	4.04
				133	0.29	4.08
				172	0.31	4.05
				76	0.29	4.09
				50	0.27	4.15
				149	0.30	4.01
				49	0.32	4.10
				155	0.32	4.04
				46	0.29	4.09
				47	0.28	4.10
7	Yan Yang	Yan Yang (2018)		173	1.18	5.78
					1.77	3.72
					1.35	5.50
					1.57	4.30
					1.64	3.71
8	Hsiu-Ping Huang	Hsiu-Ping Huang et all (2017)			1.43	5.11
					0.34	3.22
					0.32	3.22
					0.42	3.08
9	Hua-Yu Sebastian Cherng	Hua-Yu Sebastian Cherng et all (2017)			0.36	3.31
					0.61	5.39
					0.70	5.24
					0.61	5.38
10	Revathy Kumar	Revathy Kumar et all (2017)	29		0.64	5.26
					0.75	2.19
					0.69	2.23
					0.65	2.18
1	Park,	Park, K.-H., & Kim, D.-K. (2021).	1	177	0.54	2.22
2	Huo,	Huo, et al (2021).	-0.04	223	1.26	5.48
3	Majid	Majid et al (2021)	0.88	152	0.62	4.41
			0.83	152	1.07	3.47



4	Kim, S.,	Kim, et al. (2021)	0.19	273	0.75	3.80
			0.15	273	1.15	4.11
			-0.03	273	0.70	3.80
5	Mustafa,	Mustafa, et al (2021).	0.41	110	0.82	3.11
6	Sung,	Sung, Y.-K. et al. (2021).	0.71	485	1.05	5.09
			0.71	485	1.00	5.32
7	Torlak,	Torlak, N. G., et al (2021).	0.08	438	0.78	3.29
8	Chen,	Chen, H., et al (2021).	0.42	360	0.69	3.71
9	Lin, C.-Y.,	Lin, C.-Y., & Huang, C.-K. (2020)	0.53	434	0.93	5.68
10	Wang, W.,	Wang, W., et al (2020).	0.63	207	0.83	4.64
11	Kessler,	Kessler, et al (2020).	0.22	268	1.74	1.48
12	Schlaegel,	Schlaegel, et al (2020).	0.12	285	1.41	5.07
			0.11	285	0.52	4.57
			0.16	285	0.60	4.16
13	Aruldoss,	Aruldoss, et al. (2020).	0.49	445	0.66	3.46
14	Pfister, I.	Pfister, I. B., et al (2020).	0.50	193	1.33	4.62
			0.42	193	1.24	4.48
15	Huning,	Huning, T. M., et al (2020).	-0.04	127	0.54	3.33
16	Bashir,	Bashir, et al (2020).	0.86	245	0.11	3.56
			0.92	245	0.12	3.42
17	Idris,	Idris, et al (2020)	0.15	155	1.38	3.67
18	Murtza,	Murtza, et al. (2020).	0.63	378	0.67	3.34
			0.46	378	1.11	3.49
19	Abdullah,	Abdullah, et al (2020).	0.62	412	0.84	3.60
			0.34	412	1.43	3.51
20	Ampofo,	Ampofo, E. T. (2020).	0.15	274	1.63	4.43
21	Moin, M. F.	Moin, M. F., et al. (2020).	-0.09	534	0.56	4.18
22	Roberts, J. A.,	Roberts, J. A., & David, M. E. (2019).	0.51	218	1.38	4.52
23	Chughtai,	Chughtai, A. A. (2019).	0.77	187	0.79	3.32
			0.14	187	0.77	3.77
24	Gerlach,	(Gerlach, 2019).	0.29	571	1.38	4.54
			0.17	571	0.66	6.12
25	Abbas,	(Abbas et al., 2019) .	0.11	191	1.17	4.89
			0.00	191	1.10	4.95
26	Kim T,	(T. Y. Kim et al., 2019).	0.62	145	1.16	4.25
			-0.06	145	0.59	3.67
27	Cortini,	(Cortini et al., 2019).	0.53	96	1.93	7.55
			1	96	1.73	6.96
28	Tufail,	(Tufail et al., 2019).	-0.97	872	0.97	2.66
			-0.62	872	0.53	2.43
29	Robledo,	(Robledo et al., 2019).	-0.60	443	0.82	2.58
			-0.17	443	0.18	2.58
30	Doargajudhur	(Doargajudhur & Dell, 2019)	0.05	400	0.78	2,99
31	Sobaih	(Sobaih et al., 2019)	0.69	754	1.42	4.17
			0.76	754	1.22	4.06
32	Torlak	(Torlak & Kuzey, 2019)	-0.09	189	0.52	4.19
			-0.00	189	0.41	4.48
33	Koo	(Koo et al., 2020)	-0.41	307	1.15	5.03
			-0.44	307	1.27	4.85
			-0.20	307	1.55	4.36
			-0.27	307	1.32	4.51
			-0.30	307	1.40	4.63
			-0.53	307	1.53	4.69
			-0.13	307	1.09	5.06
			-0.54	307	1.17	5.05
			-0.66	307	1.05	5.47
			-0.55	307	1.12	5.35
34	Raja,	(Raja et al., 2019).	-0.15	303	0.77	3.76
			-0.36	303	0.82	3.48
35	Mosuin,	(Mosuin et al., 2019).	0.52	166	0.74	3.75
36	Park,	(Park et al., 2019).	-0.04	145	0.82	3.27
			-0.05	145	0.60	3.10
37	Kock	(Kock & Moqbel, 2019)	0.31	178	0.72	3.55
38	Peltokorpi,	Peltokorpi, et al (2019).	0.02	603	1.39	3.93



39	Mikkelsen	(Mikkelsen & Espen, 2018)	0.39	787	0.52	4.14
			0.17	787	0.53	3.01
40	Yuan,	(Yuan et al., 2018).	0.11	358	0.84	3.20
			-0.27	358	0.72	3.18
41	Singh,	(Satvir Singh & Vidyarthi, 2018).	0.03	338	0.90	4.09
			0.08	338	1.0	3.31
42	Jia,	(Jia et al., 2018).	0.26	289	0.42	7.22
			0.34	289	0.39	3.73
43	Lauring	(Lauring & Selmer, 2018)	-0.44	324	0.84	5.81
			-0.10	324	0.60	5.85
44	Zhang J,	(J. Zhang et al., 2018).	0.03	397	0.89	3.96
			0.04	397	1.08	5.56
45	Dinc,	(Dinc et al., 2018).	0.59	274	0.91	2.96
			0.41	274	0.85	2.91
46	Kasparkova,	(Kašpárková et al., 2018).	0.44	360	2.07	7.22
			0.47	360	0.02	3.73
47	Lee,	(Lee et al., 2018).	0.44	204	0.69	3.70
			0.41	204	0.77	3.76
48	Naidoo	(Naidoo, 2018)	-0.52	158	0.93	3.42
			-0.36	158	0.99	3.34
49	Arab	(Arab & Atan, 2018)	0.29	402	0.99	3.29
			0.35	402	0.99	3.46
50	Ersen	(Ersen & Bilgiç, 2018)	0.74	215	0.86	3.23
			0.81	215	0.69	3.76
51	Kolbadinejad,	(Kolbadinejad et al., 2018).	0.14	152	0.72	2.96
52	Talukder,	(Talukder et al., 2018).	0.21	305	1.29	4.36
			0.11	305	0.87	5.66
53	Gul (a),	(Gul et al., 2018).	0.51	180	0.45	4.50
			0.47	180	0.40	4.43
54	Gul (b),	(Gul et al., 2018).	0.54	270	0.45	4.48
			0.48	270	0.39	4.42
55	Olsen,	(Olsen et al., 2017).	-0.46	2946	0.47	2.94
			-0.17	2946	0.45	4.07
56	Huang	(Huang & Liu, 2017)	0.95	195	0.92	3.74
			0.95	195	1.01	3.28
57	Alessandri	(Alessandri et al., 2017)	0.37	1004	1.17	5.14
			0.55	1004	1.21	5.01
			0.55	1004	1.19	4.94
			0.10	1004	1.23	5.03
			0.54	1004	1.34	7.59
			0.50	1004	1.14	7.87
			0.69	1004	0.99	7.26
			-0.70	1004	0.92	7.22
58	Liu	(Liu et al., 2017)	0.03	162	0.66	3.73
			-0.02	162	0.65	3.72

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa hasil pencarian kata kunci menggunakan pendekatan bibliometric menggunakan artikel jurnal Internasional dari scopus yang diperiksa pada artikel dengan kata kunci Multiculture education dan Performance dalam judul, abstrak, atau metode. Tabel 1 menunjukkan semua studi kuantitatif yang ditemukan dengan kata kunci target di bagian judul, abstrak, atau metodenya. Seperti yang ditunjukkan Tabel 1, ada 58 artikel dengan 112 studi dalam cakupan artikel ini yang selanjutnya dipelajari dan di telaah topik pada artikel tersebut lalu di lakukan analisa data meta analisis dengan aplikasi JASP v 0.16.



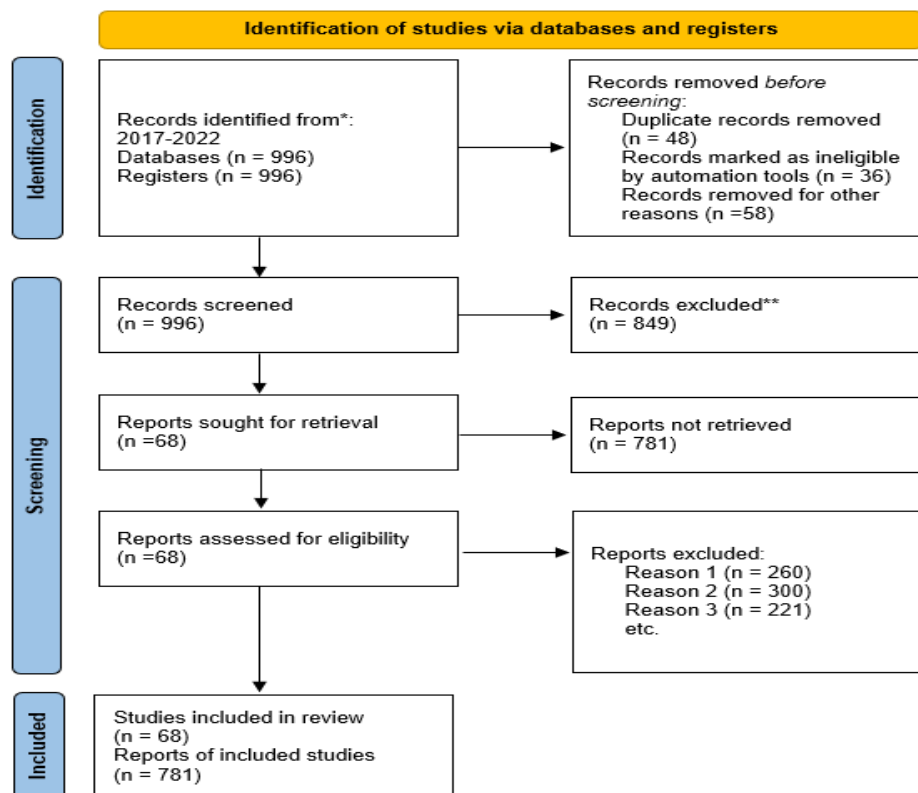
Kriteria inklusi

Penelusuran dalam melakukan pencarian artikel dengan rentang 6 tahun terakhir (2017-2022) menghasilkan pengumpulan data pertama total 58 artikel jurnal yang diperoleh, diantaranya yang dimasukkan dalam penelitian berdasarkan kriteria inklusi yaitu :

- Artikel yang diambil yang diterjemahkan
- Artikel yang memiliki nilai koefisien korelasi (r), SD (Standart Deviasi), N (Jumlah Sample) dan Mean
- Artikel yang memiliki teks lengkap

Bagan Pencarian Artikel Jurnal Keyword Multiculture education dan Performance tahun 2017-2022

PRISMA 2020 flow diagram for new systematic reviews



Pembahasan Selanjutnya, akan di lakukan pengujian asumsi serta pengujian notifikasi simpangan pada informasi yang diterima. Menurut pengolahan meta analisis denggan aplikasi JASP dengan melakukan deflasi conclusion yaitu pada angka z dan p di daftar koefisien dibawah ini :

	Uji Hipotesis	Uji Publication Bias
Ho : true effect size = 0	Multiculture education tidak berpengaruh terhadap performance	Data sampel terindikasi publication bias
Ho : true effect size $\neq$ 0	Multiculture education berpengaruh terhadap performance	Data sampel tidak terindikasi publication bias

Dari perolehan replikasi didapat luaran hitungan JASP seperti dibawah ini:

Uji hipotesis

Uji hipotesis menurut nilai z dan p-value yang terdapat di table output JASP sesuai Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Coefficients

Coefficients				
	Estimate	Standard Error	z	p
intercept	0.245	0.023	9.925	< .001

Note. Wald test.

Di dalam Tabel 1 tentang coefficients yang sudah di paparkan, nampak nilai z yaitu 9.925 dan angka p-value yaitu 0,001 bisa di deskripsikan lebih kecil jika dibandingkan dengan angka signifikansi 5% (0,05). Hal ini bahwa hipotesis H0 ditolak, serta *true effect size* berbeda dengan 0, yang artinya Multiculture education berpengaruh signifikan terhadap Performance.

Uji publication bias

Uji ini berfungsi agar mengecek ketersediaan informasi telah terhimpun serta bisa digunakan untuk contoh yang bisa mewakili populasi. Uji ini bisa memakai angka menurut output Rank Correlation serta Regression test.

Tabel 2 Rank correlation

Rank correlation test for Funnel plot asymmetry

	Kendall's τ	p
Rank test	0.039	0.551

Tabel 3 Regression Test

Regression test for Funnel plot asymmetry ("Egger's test")

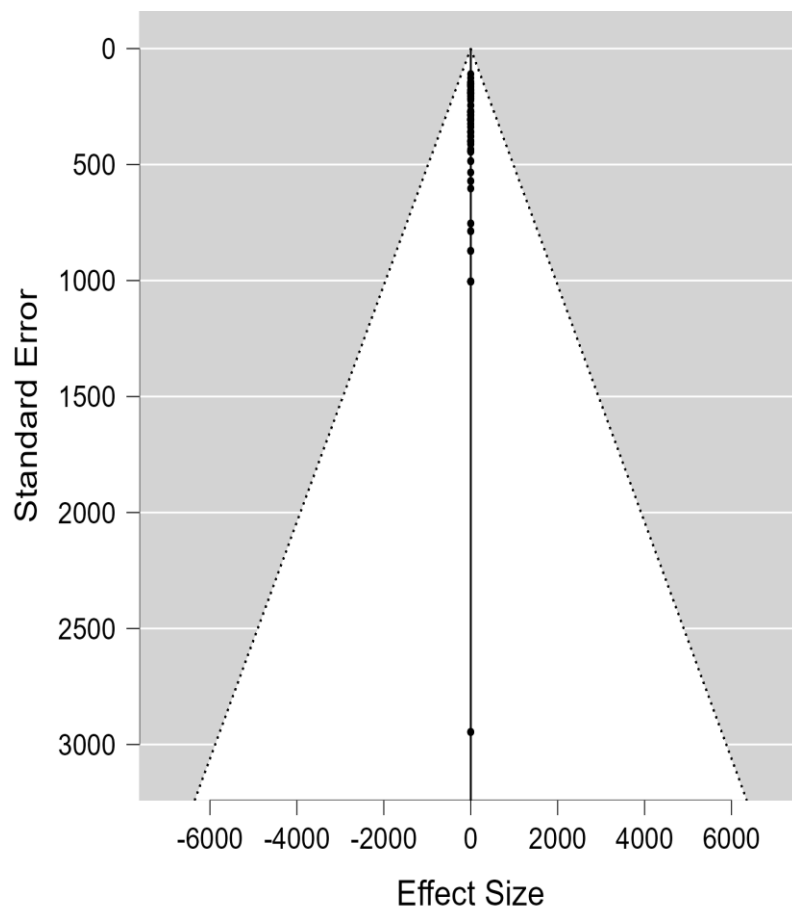
	z	p
sei	-0.002	0.999



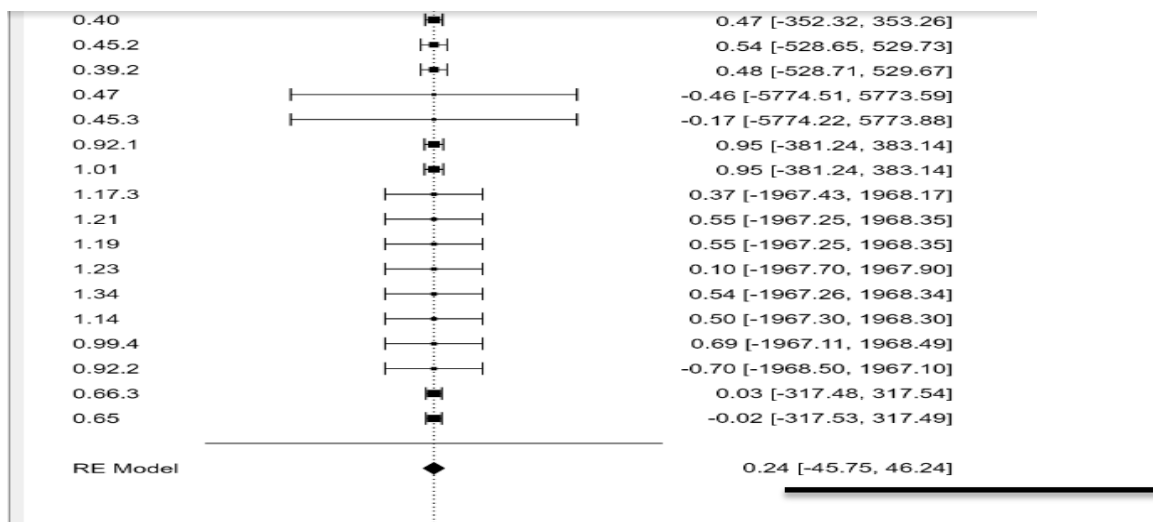
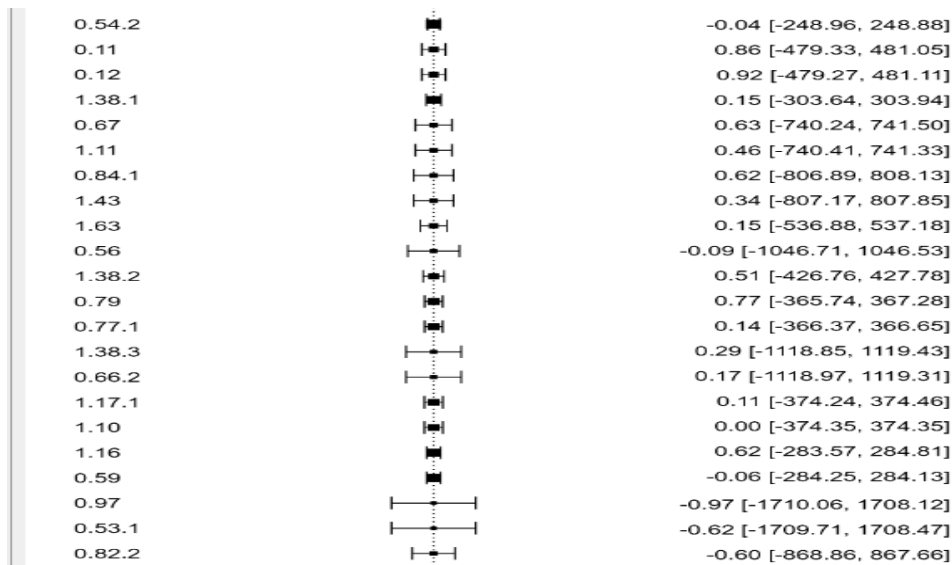
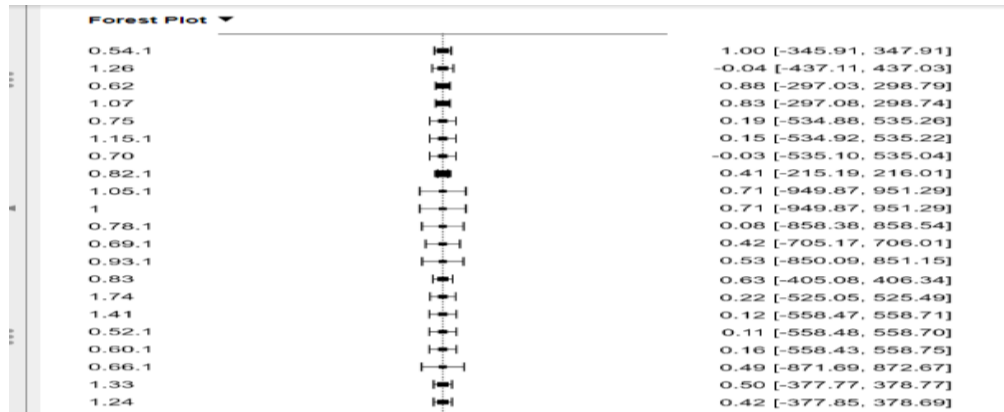
Dalam Tabel 2 mengenai *Rank correlation* terlihat angka *Kendall's* dengan angka 0.039 dimana memperlihatkan bahwa nilai hubungan koefisien effect size danvarians. Sedangkan untuk angka p-value yaitu 0.551 dimana angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan angka 0.05 yang bisa diartikan jika hipotesis H0 tidak terdeteksi bias dalam publikasi atau H1 diterima. Dalam tampilan Tabel 3 dapat dilihat bahwa angka z memiliki besaran koefisien regresi -0.002 dengan angka p-value 0.999 yang jika dibandingkan hasilnya melebihi dari angka 0.05, hal ini bisa diartikan bahwa hipotesis H0 ditolak atay H1 diterima dengan penjabaran bahwa Multiculture education berpengaruh dalam meningkatkan Performance.

Trim and Fill

Funnel Plot dan Forest Plot



Gambar 1. *Effect Size*.



Gambar 2. Forest Plot

Pada penjabaran *Funnel Plot dan Forest Plot* pada uji *Trim and Fill* yang ada di Gambar 1 terlihat jika tidak ada study yang tersembunyi dimana diperlihatkan dengan lingkaran terbuka dan pada Gambar 2 terlihat jika angka RE Model yaitu 0,24. Nilai ini menjelaskan bahwa rata-rata pengaruh Multiculture education meningkatkan Performance sebesar 0,24 atau 24 % yang termasuk kategori rendah . Sedangkan 76 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan paparan hasil temuan penelusuran artikel-artikel di atas terkait kajian meta analisis bahwa Multiculture education dan Performance dapat disimpulkan beberapa penelitian mengkonfirmasi hubungan positif antara Multiculture education dan Performance, tetapi belum ada meta-analisis untuk menunjukkan keseluruhan untuk Multiculture education dan Performance. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan pada 58 artikel jurnal dengan 112 studi untuk menyelidiki koneksi variable Multiculture education dan Performance. Dari pembahasan hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja menggunakan meta analisis disimpulkan bahwa rata-rata pengaruh Multiculture education meningkatkan Performance sebesar 0,24 atau 24% yang termasuk kategori rendah sedangkan 76 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Banks, James A. (1993). *Teaching Strategies for Ethnic Studies*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Banks, James A. (2002). *An introduction to multikultural education*, Boston-London: Allyn and bacon Press.
- Basbay, A., & Bektas, Y. (2009). Cokkulturluluk baglaminda ogretim ortami ve ogretmen yeterlilikleri. *Egitim ve Bilim*, 34(152), 30-43.
- Basbay, A., & Kagnici, DY (2013). Cokkulturlu yeterlik algilari olcegi: Bir olcek gelistirme calismasi. *Egitim ve Bilim*, 36(161), 199-212
- Gay, G. (2018, 5 7). A synthesis of scholarship in multicultural education. Retrieved from [www.Ncrel.org](http://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/educatrs/leadrsdp/le=gay.htm):
<http://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/educatrs/leadrsdp/le=gay.htm>
- Hoffman, D. M. (1996). Culture and self in multicultural education: Reflection discourse, text, and practice. *American Educational Research Journal*, 33(3), 545-596
- Kaya, I., & Aydin, H. (2013). *Turkiye'de anadilde egitim sorunu: Zorluklar, deneyimler ve illi dilli egitim modeli onerileri*. Istanbul: Ukam.
- Lahana, E. (2017). Globalization, multiculturalism and marginalization as the casual factors of the inequalities and the political health reforms. *Interscientific Health Care*, 9(4), 132-140.
- Liu, M., & Lin-Tzu-Bin. (2011). In C. A. Grant, & A. Portera (Eds), *Intercultural and multicultural education: Enhancing global interconnectedness* (s. 157-177). New York: Routledge
- Mahfud, Choirul. (2006). *Pendidikan Multikultural*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



- Nata, Abudin. (2001). Peta Keragaman Pemikiran Islam di Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Polat, I., & Kilic, E. (2013). Turkiye'de cökköltörlö egitim ve cökköltörlö egitimde ögretmen yeterlilikleri. *Egitim YYU Faköltesi Dergisi*, 10(1), 352-372
- Wells, R. (2008). The global and teh multicultural oppurtunities, challenges, and suggestions for teacher education. *National Association for Multicultural Education*, 10(3), 142-149.
- Villegas, A. M., & Lucas, T. (2002). Preparing culturally responsive teachers: Rethinking the curriculum. *Journal of Teacher Education*, 53, 20-32.
- Washington, E. D. (2003). The multicultural competence of teachers and challenge of academic achievement. In H. K. Coleman, H. K. Coleman, W. M. Liu, & R. L. Toporek (Eds), *Handbook of multicultural competencies in counseling ad psychology* (s. 495-510). California: Sage Publications.
- Abbas, M., Raja, U., Anjum, M., & Bouckenooghe, D. (2019). Perceived competence and impression management: Testing the mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Psychology*, 54(5), 668-677. <https://doi.org/10.1002/ijop.12515>
- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2020). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*. doi:10.1002/nop2.665
- Ampofo, E. T. (2020). *Do job satisfaction and work engagement mediate the effects of psychological contract breach and abusive supervision on hotel employees' life satisfaction? Journal of Hospitality Marketing & Management*, 1-23. doi:10.1080/19368623.2020.1817222
- Alessandri, G., Borgogni, L., & Latham, G. P. (2016). *A Dynamic Model of the Longitudinal Relationship between Job Satisfaction and Supervisor-Rated Job Performance*. *Applied Psychology*, 66(2), 207-232. doi:10.1111/apps.12091
- Arab, H. R., & Atan, T. (2018). Organizational justice and work outcomes in the Kurdistan Region of Iraq. *Management Decision*, 56(4), 808-827. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0405>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2020). *The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. Journal of Advances in Management Research, ahead-of-print(ahead-of-print)*. doi:10.1108/jamr-05-2020-0082
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). *Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation*. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1801961. doi:10.1080/23311975.2020.1801961
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2011). Introduction to meta-analysis. John Wiley & Sons
- Campbell, N.A., Reece, J., Mitchell, L.G. (1999). Biologi. Jilid 2. Edisi Kedua. Alih Bahasa: Wasmen. Jakarta: Erlangga.

